

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ-TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA MARKETINGU A OBCHODU

Význam praxe studentů vztahů k práci

The Importance of Work Experience for Professional Career

Student: Bc. Petra Fuksová

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. Lenka Keuerová, CSc.

Ostrava 2009

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Petra Fuksová**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **6208T062 Marketing a obchod**
Téma: **Význam praxe studentů ve vztahu k trhu práce**
The Importance of Work Experience for Professional Career

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretická východiska
3. Metodika práce
4. Vyhodnocení výsledků výzkumu a analýza požadavků trhu práce
5. Návrhy a doporučení
6. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOTLER, Philip; ARMSTRONG, Gary. Marketing. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. 856 s. ISBN 80-247-0513-3.

KOZEL, Roman a kol. Moderní marketingový výzkum. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. 280 s. ISBN 80-247-0966-X.

NĚMEC, Otakar; KOTÝNKOVÁ, Magdalena. Lidské zdroje na trhu práce. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 200 s. ISBN 80-86419-48-7.

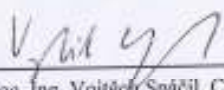
Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí diplomové práce: **doc. Ing. Lenka Kaučová, CSc.**

Datum zadání: 21.11.2008

Datum odevzdání: 30.04.2009




doc. Ing. Vojtěch Spáčil, CSc.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci vypracoval samostatně a bez
čtenářské pomoci.

V Ostravě dne 30. dubna 2009

Mé poděkování patří vedoucí diplomové práce doc. Ing. Lence Kauerové, CSc. za cenné rady, pomoc a trpělivost při vypracování práce.

OBSAH

1.ÚVOD	7
2.CHARAKTERISTIKAORGANIZACE	8
2.1 INFORMACE O FAKULTĚ	8
2.2 STUDIJNÍ PROGRAM EKONOMIKA A MANAGEMENT	9
2.2.1 Charakteristikastudijníchoborů	10
3.TEORETICKÁVÝCHODISKATRHUPRÁCE.....	13
3.1 NABÍDKA A POPTÁVKA NA TRHU PRÁCE.....	13
3.1.1 Nabídka práce	14
3.1.2 Poptávka po práci.....	16
3.1.3 Rovnováha na trhu práce	18
3.2 SEGMENTACE NA TRHU PRÁCE	18
3.3 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE	19
3.4 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE	19
3.5 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ UPLATNITELNOST NA TRHU PRÁCE.....	20
3.6 LIDSKÝ KAPITÁL.....	21
3.6.1 Lidský kapitál a nezaměstnanost	23
4.METODIKA PRÁCE.....	25
4.1 DEFINOVÁNÍ PROBLÉMU A CÍLE	25
4.1.1 Formulace hypotéz.....	26
4.2 ORIENTAČNÍ ANALÝZA.....	27
4.3 PLÁN MARKETINGOVÉHO VÝZKUMU.....	27
5.VYHODNOCENÍVÝSLEDKŮ VÝZKUMU.....	29
5.1 VYHODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH OTÁZEK DOTAZNÍKU	29
5.1.1 Pracovní zkušenost studentů	29
5.1.2 Odborná praxe studentů	33
5.1.3 Zahraniční odborná praxe	36
5.1.4 Preference učače či správy.....	38
5.1.5 Schopnosti a dovednosti studentů	38
5.1.6 Zájem o studium	39
5.1.7 Identifikační údaj respondentů	40
5.2 VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ.....	43
6.ANALÝZA POŽADAVKŮ NA TRHU PRÁCE	44
6.1 POTŘEBY TRHU PRÁCE	44
6.1.1 Požadavky zaměstnavatelů	45
6.1.2 Přijímání nových zaměstnanců	45
6.1.3 Vztahy zaměstnavatelů a vzdělávacího systému	48
6.1.5 Postavení studentů vysokých škol na trhu práce	49
6.2 TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE.....	50
6.2.1 Zaměstnanost	50
6.2.2 Nezaměstnanost	53
6.2.3 Volná pracovní místa	56

7.NÁVRHYADOPORU ČENÍ.....	57
8.ZÁV ĚR	61
SEZNAMPOUŽITÉLITERATURY	63
SEZNAMZKRATEK	65
PROHLÁŠENÍOVYUŽITÍVÝSLEDK ŮDIPLOMOVÉPRÁCE	66
SEZNAMP ŘÍLOH	67

1. ÚVOD

Práce má velký význam pro každého člověka, patří k nejvýznamnějším životním hodnotám. Konkrétní význam práce pro člověka může být nejen ekonomický, podstatný je význam sociální, ekonomický a kulturní. Pro některé je práce záležitostí uspokojení a radostí z samotné pracovní činnosti, pro jiné pouze zdroj finančních prostředků. Správně může být spojena potřeba společenského uznání a ocenění či rovina sociálního zařazení.

Trh práce je v současnosti ovlivněn ekonomickou krizí a stále se zvyšující nezaměstnaností. I tak se trh práce mění nezadržitelným tempem a stejně tak rostou požadavky a potřeba trhu práce. V dnešní době je na pracovním trhu vysoká konkurence. Pro všechny uchazeče o zaměstnání, kteří poprvé vstupují na trh práce, proto nebude snadné uspět v boji s konkurencí. Povolání si lidé vybírají na základě svých schopností, znalostí a úroveň dosaženého vzdělání. Úroveň vzdělání ovlivňuje uplatnitelnost jedince na trhu práce. Je všeobecně známo, že osoby s vyšší kvalifikací postihuje nezaměstnanost v menší míře než méně kvalifikované osoby.

Za jednu z rizikových skupin ekonomicky aktivních obyvatel, která se hůře uplatňuje na trhu práce, jsou považováni absolventi škol. Absolventi škol jsou znevýhodněni především nedostatkem praxe a minimem pracovních zkušeností. Vnímání obtíží a problémů absolventů při vstupu na pracovní trh poskytuje významnou zpětnou vazbu vzdělávací sféře. Je důležité, aby vazba byla oboustranná a komunikace mezi ní a trhem práce sférou vzdělávání byla funkční a efektivní. Vzdělávací systém by měl reagovat na měnící se požadavky trhu práce a snažit se co nejvíce přizpůsobit potřebám.

Cílem mé diplomové práce je zjistit význam, který má praxe pro studenty v souvislosti s trhem práce. Konkrétně chceme zjistit míru zapojení vysokoškolských studentů do praxe v průběhu studia, zjistit úroveň jejich praktických zkušeností, co je ovlivňuje při výběru práce, jaké mají odborné zkušenosti, schopnosti a dovednosti, vymezit pohled studentů na praxi během studia, zjistit postoje k povinné odborné praxi a praxi v zahraničí, vymezit celkovou spokojenost se studiem a vysoké školy.

2.CHARAKTERISTIKAORGANIZACE

Kapitola Charakteristika organizace obsahuje stručné informace o Ekonomické fakultě, je zde uvedená obecná charakteristika studijního programu Ekonomika a management, charakteristika studijních oborů tohoto programu a popsány možnosti uplatnění absolventů jednotlivých studijních oborů na trhu práce.

2.1 INFORMACE O FAKULTĚ

Ekonomická fakulta je jednou ze sedmi fakult Vysoké školy báňské - Technické univerzity v Ostravě. Tato vysoká škola patří řádem k nejstarším českým univerzitám, byla založena už v roce 1849. Cílem univerzity je výchova odborníků schopných uplatnění na dnešním, rychle se měnícím trhu práce. V Moravskoslezském kraji má VŠB-TUO významné postavení jako instituce poskytující vzdělávání, ale také významně přispívá k rozvoji a prosperitě regionu.

Ekonomická fakulta VŠB-TUO vznikla v roce 1977. Při vzniku bylo možné na fakultě studovat tři obory: Ekonomika a řízení průmyslu, Řízení a plánování národního hospodářství a Systémové řízení. Na fakultě pracovalo 70 zaměstnanců a studovalo celkem 1635 studentů. Po čtyřech letech existence se začala fakulta rozvíjet.

Obr.2.1 Logo Ekonomické fakulty VŠB-TUO



Zdroj: www.ekf.vsb.cz

Vsoučasné době patří Ekonomická fakulta ke třem nejvýznamnějším ekonomickým fakultám v ČR, studuje zde více než 5 000 studentů. Nabízí bakalářské, magisterské a doktorské typy studijních programů, organizuje kurzy celoživotního vzdělávání. Ekonomická fakulta má dostatečné množství kvalifikovaných pedagogů, nabízí dobré materiální a technické podmínky, zavádí nové podporné systémy studia, realizuje výměnné studijní pobyty pro studenty i pedagogy a poskytuje další služby. Organizační schéma fakulty je zobrazeno v přílohách (viz příloha č.3).

Ekonomická fakulta v současnosti nabízí čtyři studijní programy:

- Systémové inženýrství a informatika,
- Ekonomika a management,
- Hospodářská politika a správa,
- Kvantitativní metody v ekonomice.

Součástí každého programu je několik studijních oborů, určených pro studenty prezenční, kombinované, distanční a celoživotní formy studia. Celkový přehled studijních programů a jednotlivých studijních oborů je uveden v příloze č.4.

2.2 STUDIJNÍ PROGRAM EKONOMIKA A MANAGEMENT

Základním cílem studia na Ekonomické fakultě je získání uceleného vysokoškolského vzdělání v ekonomických profesích. Hlavními oblastmi uplatnění absolventa studijního programu Ekonomika a management jsou především průmyslové podniky, ale i obchodní a finanční společnosti. Student získá dostatečný přehled o základních principech fungování podniku nejen jako celku, avšak i jeho jednotlivých částí. Cílem programu je vzdělávat studenty v oblasti podnikové ekonomiky, která jim umožní uplatnit se v obchodní, provozní, odbytové, organizační, finanční či jiné oblasti podnikové praxe.

Studijní program Ekonomika a management nabízí jak bakalářské, tak navazující magisterské studijní obory prezenční i kombinované formy studia. V rámci programu

Ekonomika a management se studenti prezenčně vzdělávají v šesti studijních oborech. Standardní doba bakalářského studia je 3 roky. Studium je zakončeno státní závěrečnou zkouškou, jejíž součástí je bakalářská práce. Absolventům studia se uděluje titul „bakalář“. Navazující magisterské programy navazují na bakalářské programy a standardní doba studia je 2 roky. Magisterské studium se ukončuje závěrečnou zkouškou, jejíž součástí je diplomová práce, absolvent získá akademický titul „inženýr“. Bakalářské a navazující magisterské studijní obory připravují studenta pro využití teoretických znalostí a dovedností v budoucím povolání.

2.2.1 Charakteristika studijních oborů

Společným znakem všech šesti oborů studijního programu Ekonomika a management je příprava na funkci vrcholového řídicího pracovníka ve správní nebo jiné instituci nebo pracovníka-specialisty. V následujícím textu jsou stručně charakterizovány jednotlivé obory programu Ekonomika a management a uvedeny možnosti uplatnění absolventů jednotlivých oborů na trhu práce.

Mezi studijní obory studijního programu Ekonomika a management prezenční formou studia patří:

- Ekonomika podniku,
- Marketing a obchod,
- Management,
- Sportovní management,
- Účetnictví a daně,
- Ekonomika a právo v podnikání.

Obor Ekonomika podniku

Absolvent oboru Ekonomika podniku získá kromě obecného základu široký přehled o organizačně právních formách podnikání, o postupech k řízení a financování podniku,

osledování a vyhodnocování hospodářské činnosti. Absolvent tohoto oboru nalezne uplatnění ve výrobních i nevýrobních podnicích v odborných ekonomických funkcích. Uplatnit se může i v mimopodnikové sféře jako jsou hospodářské komory, podniková sdružení, státní instituce zabývající se podnikohospodářskou sférou atd. Navazující studium je zaměřeno na problematiku výrobní sféry podnikání ve všech jeho formách.

Obor Marketing a obchod

Bakalářské studium oboru Marketing a obchod je koncipováno tak, aby se absolventi byli schopni orientovat v základní problematice marketingu a obchodu. Obecný základ je rozšířen o znalosti z oblasti marketingového výzkumu, marketingových aplikací, spotřebitelského chování a obchodních činností. Magisterské studium prohlubuje znalosti studentů bakalářského studia, především v oblasti marketingového řízení, tržních aplikací marketingu a obchodních dovedností. Absolventi oboru Marketing a obchod se mohou uplatnit v obchodních a marketingových útvarech podniků, ve výzkumných agenturách, poradenských firmách a reklamních společnostech.

Obor Management

Studium oboru Management umožňuje získat znalosti zaměřené na manažerské procesy při řízení podnikatelských subjektů. Důraz je kladen na oblast řízení provozní ekonomiky a analýzy její efektivnosti v napojení na účetnictví, daně, financování, personální procesy, odměňování, realizaci a analýzu řídicích i organizačních struktur. Absolvent získá také hlubší znalosti z oblasti řízení výroby a služeb, problematiky vedení pracovních týmů a psychologie v řídicí činnosti. Absolventi oboru naleznou uplatnění jak ve výrobních, obchodních a inženýrských organizacích, tak ve výrobních organizacích.

Obor Sportovní management

V oboru Sportovní management jsou studovány předměty tělovýchovného charakteru, tak předměty se zaměřením na základní ekonomické principy a právní normy

vztahující se k vybranému oboru. Absolventi bakalářského studia oboru Sportovní management najdou uplatnění v činnostech zaměřených na manažerské procesy v sportovních klubech a sdruženích, ve firmách, které vyrábějí a prodávají sportovní zboží, v zařízeních, které nabízejí sportovní, rekreační nebo rehabilitační zaměřené programy, v organizacích specializovaných na pořádání sportovních soutěží, setkání, turnajů atp. Studenti magisterského studia rozšiřují své znalosti z oblasti managementu a marketingu, získávají znalosti o možnostech podnikání v sportu.

Obor Účetnictví a daně

Cílem bakalářského studijního oboru Účetnictví a daně je připravit kvalifikované odborníky, kteří budou pracovat v oblasti účetnictví a daní na středním stupni řízení. Úkolem magisterského studijního oboru Účetnictví a daně je připravit vysoce kvalifikované odborníky, kteří budou schopni vykonávat specializované analytické práce a manažerské funkce týkající se finanční problematiky na úrovni vrcholového a středního stupně řízení podniků a institucí. Absolventi najdou uplatnění zejména v ekonomických útvarech podniků výrobního i obchodního charakteru, v odborných funkcích v oblasti finanční kontroly, poradenství, vedoucích funkcích v bankovní sféře apod.

Obor Ekonomika a právo v podnikání

Obor Ekonomika a právo v podnikání poskytuje vedle základních znalostí z oblasti práva i prohloubené znalosti obchodního práva, práva obchodních a hospodářských soutěží, nekalé soutěže, obchodně-závazkových vztahů a dalších disciplín. Studenti oboru jsou seznámeni se základy práva Evropských společenství. Uplatnění absolventa tohoto oboru je velmi široké. Především půjde o ekonomy vybavené potřebnými znalostmi práva, absolvent může působit také například jako auditor, daňový poradce, makléř, prokurista.

Veškeré informace v této kapitole jsou čerpány z internetových stránek Ekonomické fakulty [16] a z stránek univerzity VŠB-TUO [27].

3. TEORETICKÁ VÝCHODISKA TRHU PRÁCE

Nejdůležitějším výrobním činitelem je práce. Prací se rozumí veškerá činnost, kterou jedna osoba zvyšuje užitek druhé osoby. Práce je spolu s přírodními zdroji (půdou) a kapitálem jedním z tří výrobních faktorů, nezbytných k produkci zboží a služeb.

Trh práce má na rozdíl od jiných trhů výrobních faktorů určité zvláštnosti, které plynou ze skutečnosti, že nositelem práce je lidská bytost se svými biologickými a psychologickými charakteristikami a lidskými právy [3]. To je jeden z důvodů, proč je trh práce objektem vládní intervence. Vláda ovlivňuje trh práce mnoha způsoby. Především sám stát je významným zaměstnavatelem, zaměstnává ve veřejném sektoru velký počet osob. Trh práce ovlivňuje také mzdy, zaměstnanost a podmínky pracovních příjmů. Významná je ale i právní regulace pracovního trhu prostřednictvím zákonů a nařízení, které upravují vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Lidé za služby poskytnuté faktorem práce dostávají odměnu v podobě mzdy. Pracují, aby za vykonanou činnost získali mzdu, za níž si najímají práci druhých osob. Člověk pracuje také proto, aby si mohl v budoucnu pořídit zboží a služby vyprodukované ostatními lidmi, protože tím zvýší jeho užitek o mnohem více, než kdyby si tyto statky vytvářel sám.

3.1 NABÍDKA A POPTÁVKA NA TRHU PRÁCE

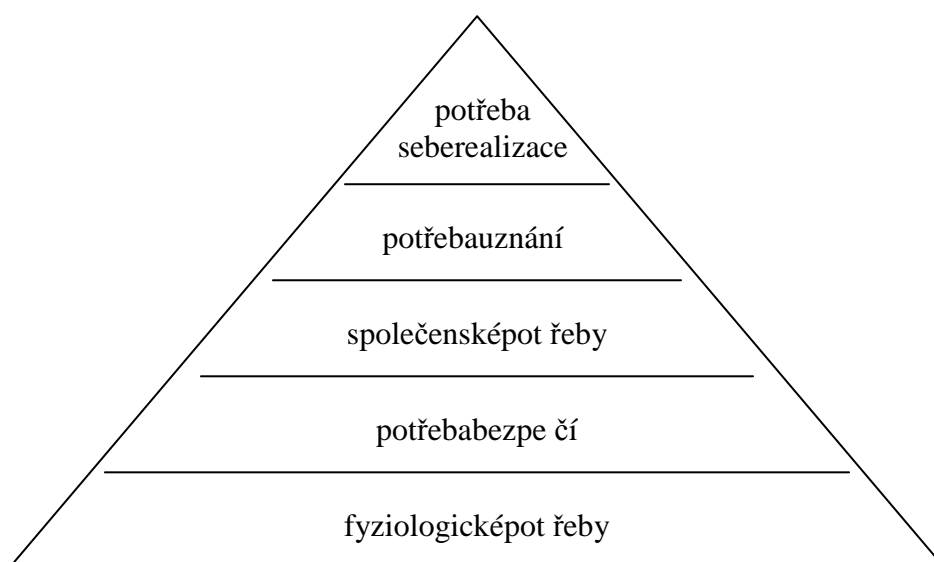
Na trhu práce, stejně tak jako na jiném trhu, na sebe vzájemně působí poptávka a nabídka. Poptávka po práci je poptávka firem po práci. Je determinována spotřebitelskou poptávkou po nových statcích. Pokud se bude zvyšovat, budou firmy najímat více lidí. Nabídku práce určuje spotřebitel a jeho volba mezi pracovním a volným časem. Přivýrovnání poptávky s nabídkou vzniká rovnováha na trhu práce.

3.1.1 Nabídka práce

Práci nabízejí domácnosti. Člověk jdoucí se svou prací na trh má možnost volby, kolik práce bude nabízet na trhu práce. Rozhoduje se, zda bude pracovat a získávat mzdu, za kterou může kupovat spotřební statky a získávat užitek z jejich potřeby, anebo nepracovat, mít volný čas a získávat užitek z volného času. Domácnosti volí tedy mezi volným časem a možností získat mzdu.

Základním motivačním faktorem práce je peněžitá mzda, respektive zboží a služby, které lze za mzdu získat. Významnou úlohu sehrávají i motivační faktory, které primárně nemají ekonomickou povahu. Americký psycholog Abraham Maslow v minulém století rozpracoval tzv. teorii motivace [15]. Tato teorie praví, že každý člověk hospodaří se svým časem a každýmáurčitěpotřeby. Potřeba je projevem určitého nedostatku, který se člověk snaží nějakým způsobem odstranit. Každýpřítomnýpotřeba má dle jiných kritériíadůležitosti. Abraham Maslow sestavil pyramidu, do nížposkládal potřeby podle váhy, kterou mají pro člověka.

Obr. 3.1 Maslowova pyramida potřeb



Zdroj: Kotler, 2004, str. 287 (upraveno)

Člověk se rozhoduje, kolik své práce, tedy svého času, má dát ostatním k dispozici, přitom postupuje v souladu s danou pyramidou. Zpočátku je ochoten přijmout libovolnou práci kvůli tomu, aby nasytil své základní fyziologické potřeby, první peníze většinou utratí za potraviny, oblečení a bydlení. Jakmile člověk odstraní nedostatky fyziologických potřeb, postoupí v pyramidě o stupeň výše a začne se zajímat o jistoty, potřeby bezpečí. Jistota pro něj může být například stálé zaměstnání, bezpečné a pohodlné bydlení, přístup ke zdravotní péči apod. Třetím pomyslným stupněm jsou společenské potřeby. Osoba, která se dostane až sem, se začne zapojovat do společnosti a začne navazovat nové vztahy s ostatními členy okolní komunity. Po nasycení všech předchozích potřeb se člověk poohlíží ihned po uspokojení dalších potřeb. S každou uspokojenou potřebou vzniká potřebanová. Člověk ve čtvrté fázi už příliš nezajímá výše mzdy, ale uspokojuje ho dobré a zajímavé zaměstnání. Spousta lidí nachází v práci určitě uspokojení a seberealizaci. Umnoha lidí hraje důležitou roli sociální status, tzn. společenské uznání určitěho zaměstnání nebo profese. Plně se seberealizovaní lidé mají dle psychologa Maslowa sklony k vrcholným zážitkům, mají potřeby naplnit své možnosti rozvoje a růstu osobnosti.[15]

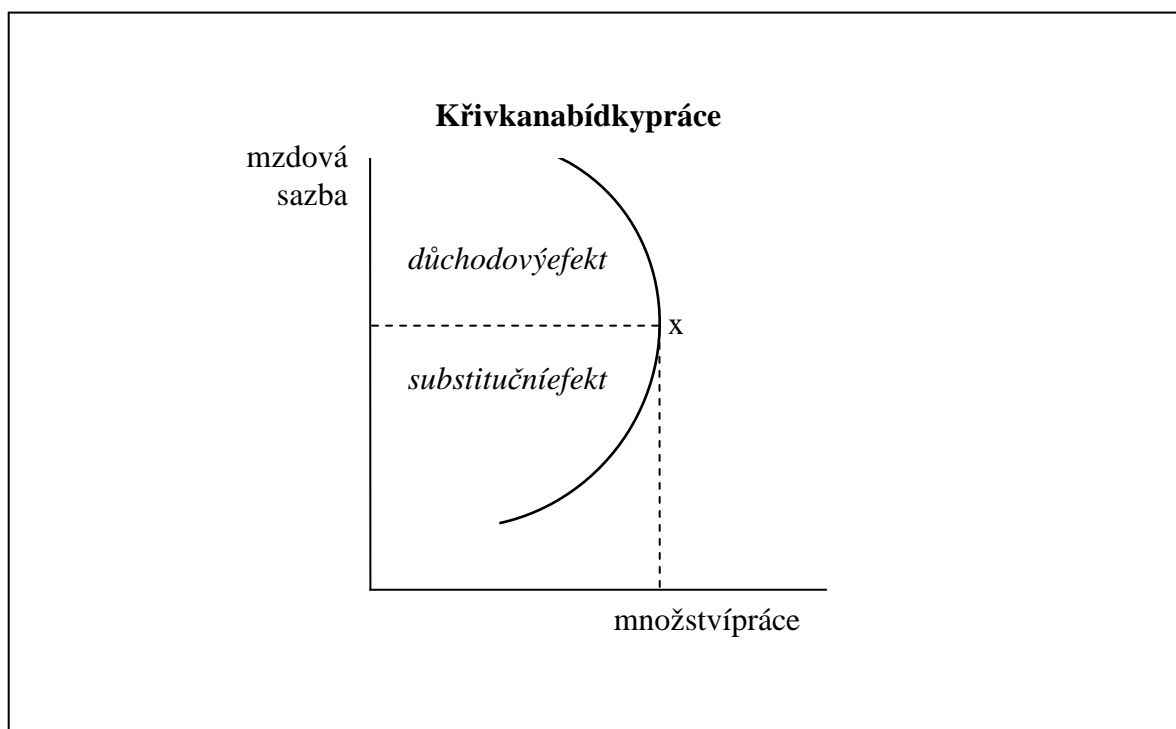
Přesto hlavním faktorem, který práci podněcuje, je mzda. Mzdová hodinová sazba vyjadřuje mezní užitek z práce, tzn. užitečnost, kterou pracovník odevzdá v dané hodině jeho práce. Mezní náklady práce jsou dány subjektivně pocitem ztráty, která je důsledkem rozhodnutí pracovníka, nahradit další hodinu volného času prací. Rovnovážné alokace času je dosaženo v situaci, kdy se mezní užitek rovná mezním nákladům, kterému tato práce působí.[3]

Množství nabízené práce je závislé na výši mzdové sazby a ta je určena ztrátou spojenou s omezením volného času[8]. To se projevuje v charakteristickém tvaru individuální křivky nabídky práce, která má zploštělý tvar (viz obr. 3.2).

Pokud se hodinová mzda zvýší, zaměstnanec získá více finančních prostředků, zatímco s ním bude méně volného času. Růst mzdy člověka bude nejprve motivovat k tomu, aby více pracoval. Tento jev se nazývá **substituční efekt**, při němž méně volného času je nahrazeno statky získanými za mzdu. Od určitého okamžiku ale začne v souladu s Maslowovou pyramidou potřeby působit protisubstituční efekt tzv. **důchodový efekt**, kdy růst mzdy člověka motivuje k tomu, aby si kupoval více volného času. Jakmile se člověk ocitne na třetím až pátém stupni pyramidy, přestává ho zajímat dodatečné

spotřebitelské statky, ale spíše se začíná věnovat vlastnímu rozvoji, popřípadě rodině. K tomu potřebuje větší množství volného času. Přesobením obou efektů vyjadřuje zprůměrovaně zakřivená křivka individuální nabídky práce.[15]

Obr.3.2 Individuální nabídka práce



Zdroj: Tuleja, 2005, str. 184 (upraveno)

Součet individuálních nabídek práce při jednotlivých mzdových úrovních představuje tržní nabídku práce, která již není zprůměrovaně zahnutá, ale má rostoucí tvar.

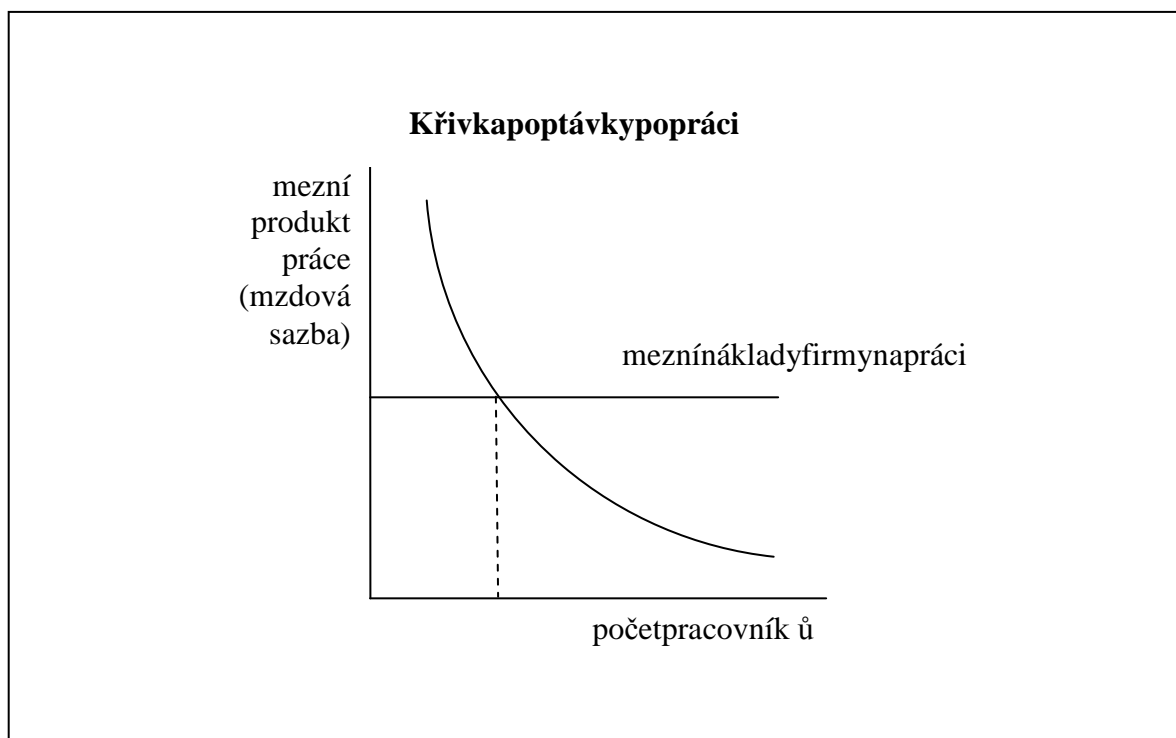
3.1.2 Poptávka po práci

Aby mohl trh práce fungovat, musí na něm být vedle osob nabízejících práci i osoby, které práci poptávají. Poptávku po práci vytvářejí firmy neboli zaměstnavatelé. Firmy poptávají práci, protože práce je jedním z výrobních faktorů, nutných k produkci spotřebních statků, které firmy prodávají. Výrobci zaměstnancům za práci platí. Poptávka

po práci je poptávkou odvozenou od poptávky po statcích. Čím větší je poptávka po určitých výrobcích a službách, tím větší je poptávka po práci, která je nezbytná pro jejich produkci. Firmy rozšiřují nebo omezují poptávku po práci až do okamžiku, v kterém se mezní náklady na práci vyrovnají s příjmem z mezního produktu práce. Příjem z mezního produktu práce je částka, o kterou se příjem firmy zvýší v důsledku zaměstnání další jednotky práce (např. pracovníka). Příjem z mezního produktu práce je násobkem mezního fyzického produktu práce a ceny produktu. Mezní fyzický produkt práce je množství jednotek produkce, které vyprodukuje dodatková jednotka práce. Poptávka po práci je tedy dána příjmem z mezního produktu práce a poptávané množství práce je závislé na mzdové sazbě.[3]

Křivka poptávky po práci má vlivem zákona klesajících výnosů klesající charakter, tzn. že přírůstek produktu z každou další jednotkou práce klesá [8]. Křivka poptávky firmy po práci je křivkou klesající, stejně tak jako křivka tržní nebo celkové poptávky po práci, která se rovná součtu poptávek jednotlivých firem.

Obr.3.3 Poptávka firmy po práci

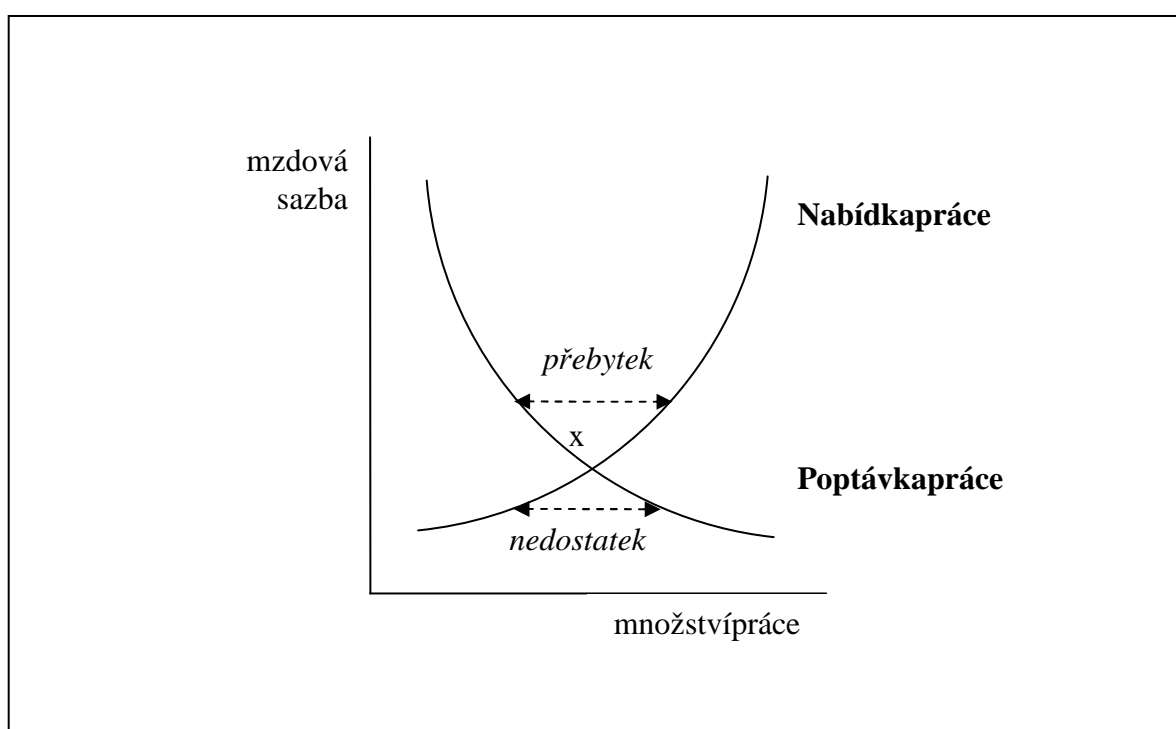


Zdroj: Šimek, 2005, str. 7 (upraveno)

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká při rovnovážné mzdové sazbě, kdy poptávka po práci se rovná nabídce práce. Rovnováha je dána průsečíkem tržní křivky poptávky po práci a tržní křivky nabídky práce. Pokud bude mzdová sazba na trhu práce nižší než rovnovážná, dojde k nedostatku pracovních sil. Jestliže bude mzdová sazba vyšší než rovnovážná, na trhu vznikne přebytek pracovních sil.

Obr.3.4 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Šimek, 2005, str. 9 (upraveno)

3.2 SEGMENTACE NA TRHU PRÁCE

V podmínkách dokonalé konkurence by na daném trhu práce měli všichni pracovníci dosahovat stejných mezd. Existují ale rozdíly, které jsou dány především segmentací trhu práce, která souvisí především s rozdíly v kvalifikaci práce.

Trh práce je ve skutečnosti rozdělen na celou řadu dílčích trhů, kde nelze jednu práci substituuovat prací jinou. Pro příslušníka jednoho povolání není snadné vstupovat na trh jiného povolání. Lidé se specializují na určité povolání a stávají se součástí určitého dílčího trhu práce. Vedle segmentace z hlediska jednotlivých profesí existuje segmentace podle jednotlivých odvětví. Ve velkých zemích (z hlediska rozlohy) je možná i segmentace geografická.[3]

3.3 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Zákaz diskriminace vychází ze zásady spravedlivého posuzování člověka podle jeho osobních vlastností a schopností, nikoliv podle příslušnosti k určité obecné skupině. V souvislosti s trhem práce se nejčastěji hovoří o diskriminaci na základě věku, pohlaví, etnické příslušnosti, zdravotního postižení nebo záznamu v rejstříku trestů. Diskriminace dochází nejen v přístupu k zaměstnání, ale i v samotném zaměstnání (obtěžování, šikana apod.). Zákoník práce stanoví povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, což se týká pracovních podmínek, odměňování, odborné přípravy či možnosti funkčního postupu v zaměstnání [23]. Proti diskriminaci je možno se bránit několika způsoby, avšak zaměstnavatelé ve většině případů nesdílí skutečný důvod svého jednání (např. odmítnutí uchazeče upříjemacího pohovoru) a tím dochází ke skrytému diskriminačnímu jednání.

3.4 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE

Na trhu práce existuje několik skupin občanů, kteří jsou ohroženi nezaměstnaností více než ostatní. Tyto skupiny uchazečů o zaměstnání se označují jako rizikové skupiny. Vzhledem ke své životní nebo sociální situaci tyto lidé nenachází na trhu práce plné uplatnění, jelikož nejsou pro zaměstnavatele atraktivní. Při zprostředkování zaměstnání jim proto vyplývá vyšší péče. Všeobecně mezi rizikové skupiny zahrnujeme zejména osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let, lidé bez kvalifikace, rodiče pečující od dětství do věku 15 let, rodiče pomateřské a rodičovské dovolené, příslušníci národnostních menšin, osoby společensky nepříznivě (po návratu z výkonu trestu, z léčebných

ústavů), dlouhodobě nezaměstnaní a také osoby poprvé vstupující na pracovní trh, tedy absolventi a mladí lidé [29]. Často dochází k prolínání několika rizikových skupin, čímž se riziko nezaměstnanosti ještě zvyšuje.

Mladí lidé se při vstupu na pracovní trh setkávají s řadou problémů. Největším handicapem mladého uchazeče o práci je nedostatek pracovních zkušeností. To je jeden z důvodů, proč absolventi i mladiství patří mezi ohrožené skupiny na trhu práce. Zákon o zaměstnanosti charakterizuje mladou osobu jako fyzickou osobu mladší 25 let a absolventa jako absolventa vysoké školy po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do věku 30 let [29]. Absolventům a mladistvím je stejně jako jiným rizikovým skupinám ze strany státu věnována zvýšená pozornost, je jim poskytována určitá podpora a dohled při vstupu na pracovní trh.

3.5 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ UPLATNITELNOST NA TRHU PRÁCE

Uplatnitelnost osob na trhu práce ovlivňuje řada faktorů. Tyto faktory lze rozdělit na dvě skupiny, a to na faktory vnější povahy, které jsou společné pro všechny osoby na trhu práce, a faktory vnitřní povahy, tzv. osobnostní [30].

Faktory vnější povahy

Mezi faktory vnější povahy řadíme ty faktory, které ovlivňují celkovou úroveň zaměstnanosti a jsou společné pro všechny aktéry na trhu. Uplatnitelnost osob na trhu práce je obecně ovlivňována celou řadou ekonomických, demografických a sociálních faktorů. Faktory, které lze zařadit dle spojitosti s pracovním trhem, patří celková ekonomická situace v zemi, celková nezaměstnanost, stav nabídky volných pracovních míst a stav mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu [18].

Postavení osob vstupujících na pracovní trh významným způsobem ovlivňuje konkrétní regionální situace, také závisí na přítomnosti zahraničních investorů a rozvoji

odvětví v regionu. Určitou roli také sehrává struktura vzdělání v regionu a přístup způsobení nabídky potenciálním zaměstnancům.

Za podstatný faktor lze považovat i přístup zaměstnavatelů k uchazečům o práci, jejich postoj k zaměstnávání absolventů či jiným rizikovým skupinám na trhu práce.

Faktory vnitřní povahy

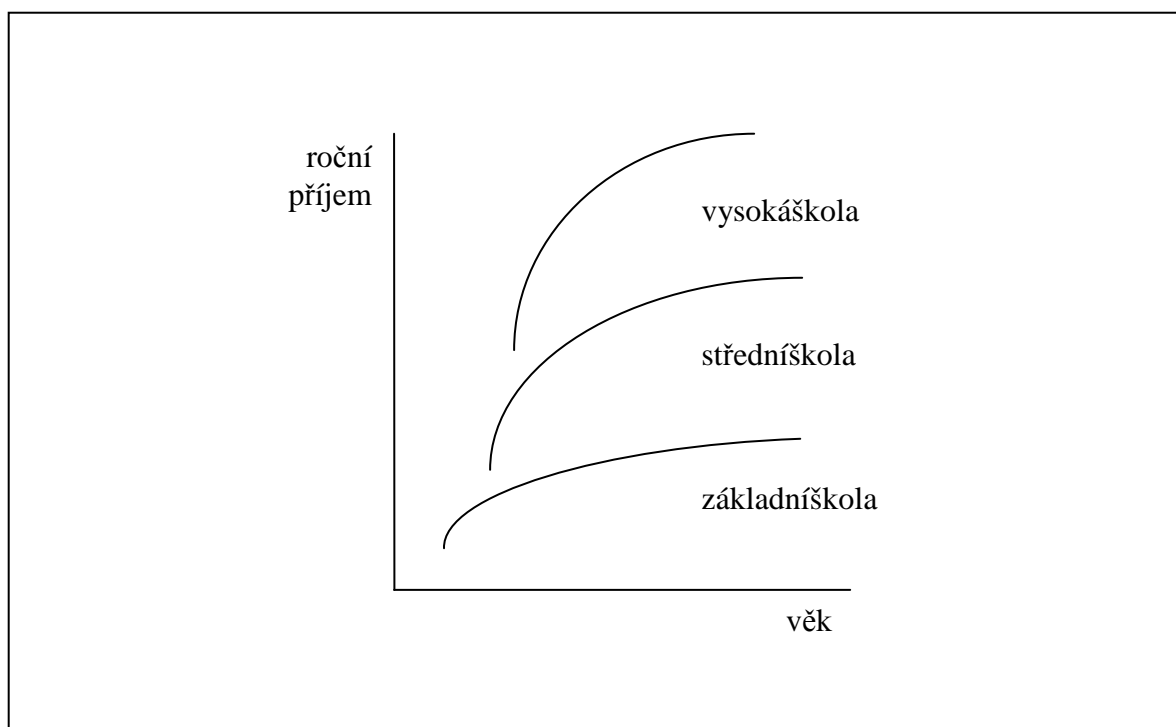
Mezi faktory ovlivňující uplatnitelnost jedince na trhu práce patří i faktory vnitřní povahy, tedy osobnostní charakteristiky uchazečů o zaměstnání. Vše závisí na samotném jedinci, důležitými faktory v této souvislosti jsou přístup uchazeče o zaměstnání, schopnost prosadit se, připravenost orientovat se na trhu práce, úroveň vzdělání, obor vzdělání, osobní vlastnosti jedince apod.

3.6 LIDSKÝ KAPITÁL

Lidský kapitál je soubor znalostí, schopností a praktických dovedností, kterými člověk disponuje. Tyto znalosti a schopnosti, které člověk získá zejména ze vzdělání, z dalších pracovních školení a z vlastní zkušenosti, vytváří určitý druh produktivního kapitálu. Hodnota tohoto kapitálu je určená na trhu práce. [10]

Vzdělání je lidským kapitálem. Do lidského kapitálu investují především jednotlivci a jejich rodiny, protože vzdělávání vyžaduje vysoké finanční výdaje a další náklady, včetně úsilí, které musí člověk vynaložit, aby se naučil něčemu novému. Významnou roli mají také náklady obětovaných příležitostí, tedy ty náklady, které měří ušlou mzdu, kterou by člověk dosáhl, kdyby místo vzdělávání pracoval. Každý jedinec se sám rozhoduje o investicích do vzdělání. Porovnává své osobní výnosy s náklady. Vzdělání je cestou k lepšímu pracovnímu místu s vyšším příjmem.

Obr.3.5P řijmovék řivkypodledosaženéhovzd ělání



Zdroj: Šimek, 2005, str. 13

Lidský kapitál má vedle ekonomického aspektu také aspekt sociální a kulturní [2].

- **Sociální kapitál** : Vyšší vzdělání přináší spolehlivější pracovní místa a vyšší příjem i nové společenské vztahy. Člověku může lepší pracovní místo přinést větší uspokojení z práce, vyšší společenskou prestiž, nový životní styl apod. Vzdělání ovlivňuje kvalitu lidského života.
- **Kulturní kapitál** : Vzdělání lidé si osvojují určitý standard chování, jednání, oblékání, vyjadřování a vytvářejí tak určité vztahy a prostředí, v němž žijí. Tyto standardy a kulturní hodnoty předávají další generacím.

Kromě výnosu pro samotné nositele vzdělání existují ještě společenské výnosy, které jsou prospěšné i pro další subjekty. Užitek z výnosů nemá jen sám člověk, ale i jeho rodina a celá společnost. Vzdělání má vliv na celkový ekonomický růst.

Úroveň vzdělání odpovídá vrozeným schopnostem člověka. Pro firmy vysokoškolské vzdělání představuje vyšší schopnosti pracovníka. Vzdělání vypovídá o úrovni znalostí a vědomostí, ale také o schopnosti myšlení a komunikace, spolehlivosti, přizpůsobivosti a ochotu číst. Právě tyto schopnosti a dovednosti museli vysokoškolsky vzdělaní lidé při studiu prokázat a dá se tedy předpokládat, že si je přinesou také do pracovního procesu. V závislosti na investicích do vzdělání roste produktivita lidského kapitálu. Firmy jsou ochotné dobře zaplatit vzdělané pracovníky, protože přinášejí vyšší mezní produkt. Pracovníci s vyšším lidským kapitálem vydávají v průměru více než ti, kteří mají méně lidského kapitálu.[2]

Avšak existují lidé, jejichž výše příjmů nelze odvodit od množství práce, ani na základě vzdělání, je totiž výsledkem mimořádného talentu či schopností. Jedná se o výjimečně nadané a talentované lidi, kteří jsou schopni přinášet nové myšlenky a poznatky, které zlepšují výrobu statků a utvářejí nové lepší prostředí pro ostatní. Prospěch z toho mají všechny firmy v oboru a odvětví. Kvalitnější zboží následně zvyšuje užitek všem spotřebitelům.

Dotvorby lidského kapitálu investuje i stát. Vzdělávací systém v ČR je téměř zcela závislý na státním rozpočtu. Tato závislost však brání dalšímu rozvoji a růstu vzdělávání. Řešením může být zásadní změna financování školství, která přivede do vzdělávacího systému další zdroje. V souvislosti zejména s vysokými školami se diskutuje o koncepci více zdrojového financování, která se opírá o myšlenku zapojit do investování do vzdělání kapitálový trh[2].

3.6.1 Lidský kapitál a nezaměstnanost

Člověk, který do vzdělání investuje, očekává, že se mu investice vrátí a to už v podobě vyšší čistémzdy nebo soukromých či společenských výnosů. Podmínkou k tomu je příležitost získat odpovídající pracovní místo podobnou aktivní pracovní kariéře. Čím déle pak člověk pracuje, tím vyšší zhodnocení investice dosáhne. Pokud však takové příležitosti nemá, dostává se do ztráty. Pokud se pracovník dostane mimo pracovní proces, ztrácí kvalifikaci, nezískává pracovní zkušenosti, nerozvíjí schopnosti, ztrácí své místo

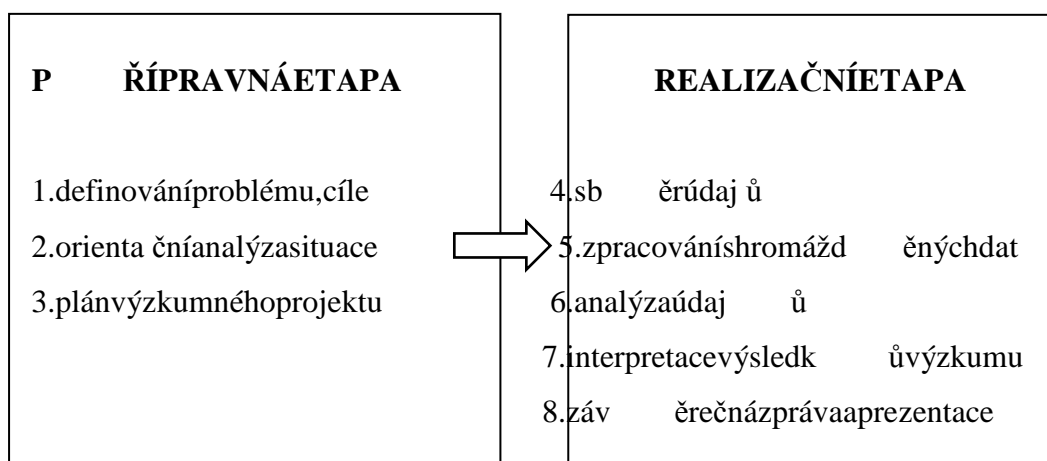
vespolečnosti, prestiž, společenské vztahy a kontakty. Nezaměstnanost brání inkasování výnosů investic do vzdělání a znehodnocuje lidský kapitál.

Vzdělání slouží jako prevence proti nezaměstnanosti. Vzdělaní lidé jsou schopni lépe se přizpůsobovat měnícím se požadavkům trhu práce. Jsou schopni dříve vyhovět náročným požadavkům nových oborů. Nová a rychle se rozvíjející odvětví se většinou opírají o vysoce kvalifikovanou práci a jsou produktivnější než zmenšující se odvětví s málo kvalifikovanou a málo produktivní pracovní silou. Výsledkem je dlouhodobý růst poptávky po kvalifikované práci. Tato poptávka roste rychleji než poptávka v méně kvalifikovaných oborech. Proto také nezaměstnanost postihuje ve větší míře méně kvalifikované pracovníky. Naopak nejnižší míra je u pracovníků s vysokoškolským vzděláním.[3]

4. METODIKA PRÁCE

Cílem práce je zjistit zapojení studentů do praxe v průběhu studia a vymezit pohled studentů na praxi během studia. Abych mohla analyzovat zkušenosti a postoje studentů, musela jsem provést marketingový výzkum. Marketingový výzkum je systematický a cílevědomý proces měřící schopnost získání určitých konkrétních informací [7]. Při výzkumu jsem vycházela z následujících kroků, které jsou uvedeny v obrázku 4.1.

Obr. 4.1 Proces marketingového výzkumu



Zdroj: Kozel, 2006, str. 71

4.1 DEFINOVÁNÍ PROBLÉMU A CÍLE

Trh práce je místem, kde se střetává poptávka po pracovní síle s její nabídkou. Spříchodem mladých lidí na trh práce se často hodnotí jejich připravenost pro praxi. Tito uchazeči o práci jsou většinou velmi dobře teoreticky připraveni, avšak ne prakticky. Praxe a praktické znalosti jsou největším handicapem mladého uchazeče o práci. Přechod ze vzdělávacího systému do pracovní sféry sehraává v životě každého jedince významnou úlohu a případný neúspěch může i do budoucna negativně ovlivnit jeho život. Aby byl přechod absolventů ze školy na trh práce co nejplynulejší, je především nezbytné,

abyschopnosti, dovednosti a znalosti absolventů získané v průběhu studia byly v souladu s požadavky a potřebami trhu práce. Při vstupu na trh práce, kde dnes panuje vysoká konkurence, jsou potřeby nejen teoretické znalosti ale i praktické dovednosti.

Cílem mé diplomové práce je zjistit úroveň praktických zkušeností vysokoškolských studentů a jejich pohled na praxi během studia. Konkrétně studentů prezenční formy studijního programu Ekonomika a management Ekonomické fakulty VŠB-TUO. Tento studijní program má šest bakalářských a šest navazujících studijních oborů. Z hlediska počtu studentů má nejvyšší zastoupení na EKF. Studijní program Ekonomika a management jsem si vybrala záměrně, jelikož i já jsem jeho studentem. Problematika trhu práce a možnosti uplatnění na pracovním trhu jsou pro mnohé studenty aktuální. Studenti vysokých škol tvoří stále zvyšující podíl mladých lidí a právě mladí lidé tvoří jednu z rizikových skupin na trhu práce.

4.1.1 Formulace hypotéz

V návaznosti na hlavní cíl výzkumu jsem formulovala pět hypotéz možného řešení problému. Jsou navrženy tak, aby pravděpodobnost jejich potvrzení či zamítnutí byla pokud možno stejná.

Hypotéza č.1: Většina studentů má chybějící odborné praktické dovednosti.

Hypotéza č.2: Více jak čtvrtina respondentů nemá již během studia zájem pracovat v oboru, který studuje.

Hypotéza č.3: Získání finančních prostředků je prioritním motivem při výběru práce.

Hypotéza č.4: Studenti navazujícího studia mají více pracovních zkušeností než studenti bakalářského studia.

Hypotéza č.5: Většina studentů spatřuje odbornou praxi jako přínosnou.

4.2 ORIENTAČNÍ ANALÝZA

Úkolem analýzy situace je zjistit, jaké informace jsou dostupné pro řešení daného problému. Na základě těchto zjištění určit informace, které budou v rámci výzkumu potřebovat. Primární informace výzkumu budou zjištěny osobním dotazováním, pomocí vlastnoručně vyhotovených dotazníků. Sekundární informace budou vyhledány například v různých webových stránkách, v literatuře, časopisech a odborném tisku.

4.3 PLÁN MARKETINGOVÉHO VÝZKUMU

Plán výzkumného projektu je plánem realizace a kontroly výzkumu. V plánu je určeno, které údaje jsou potřebné pro úspěšné vyřešení problému, finanční náročnost celého výzkumu a časové rozvržení jednotlivých činností. Na závěr provedu kontrolu plánu pomocí předvýzkumu (pilotáže).

Obsah plánu marketingového výzkumu

Typ údajů:	primární
Metoda sběru dat:	dotazování
Typ:	osobní dotazování
Období:	9.3.2009-20.3.2009
Místo:	prostory Ekonomické fakulty VŠB-TUO
Tazatel:	Petra Fuksová
Respondenti	
a) základní soubor:	studenti VŠB-TUO, celkem 2331 2 studenti
b) výběrový vzorek:	150 respondentů
Technika výběru vzorku:	nereprezentativní výběr - technika vhodných příležitostí
Nástroj sběru:	dotazník (viz příloha č. 1)
Vyhodnocení otázek:	v procentuálním vyjádření, názorné zobrazení pomocí grafů (užití programu MS Word a Excel)

Rozpočet marketingového výzkumu

Předpokládám, že rozpočet marketingového výzkumu nepřesáhne částku 2000 Kč.

Harmonogram činností

Pro jasnost a přehlednost jsem vytvořila jednoduchou tabulku, kde jsem si rozvrhla jednotlivé dílčí činnosti prováděné v rámci celého výzkumného procesu a časový rozsah těchto činností.

Tab.4.1 Harmonogram činností

Činnost	Kalendářní týden							
	8	9	10	11	12	13	14	15
Definování problému	x							
Orientační analýza	x							
Plán výzkumu		x						
Tvorba dotazníku		x						
Pilotáž			x					
Sběr údajů				x	x			
Zpracování údajů					x	x		
Analýza výsledků						x	x	
Interpretace výsledků							x	x

Zdroj: vlastní zpracování

Kontrola plánu

Dotazník jsem určen pro 150 různých respondentů, kteří odlišným způsobem vnímají areagují. Abych minimalizovala možné riziko nepochopení otázek, otestovala jsem srozumitelnost a jednoznačnost dotazníku na malém vzorku respondentů, kteří měli být dopředu vtaženi a dívali se na něj nezaujatě. Ověřila jsem si dotazník u pěti respondentů. Smyslem bylo najít nedostatky, které by negativně ovlivnily získané údaje.

5.VYHODNOCENÍVÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Po úspěšném sběru dat jsem zpracovala údaje na počítači. Abych se dostala ke správným závěrům a využitelným doporučením, provedla jsem následně analýzu dat, kde jsem vyhodnotila nejdříve výsledky každé otázky z dotazníku a posléze hypotézy, které jsem si určila v počátku výzkumného procesu.

5.1 VYHODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH OTÁZEK DOTAZNÍKU

Celkem jsem vyhodnotila 150 dotazníků. Každý dotazník obsahoval 18 otázek. V programu MS Excel jsem vytvořila datovou matici a postupně jsem zjistila absolutní a relativní četnosti jednotlivých odpovědí. Poté jsem provedla třídění prvního stupně a třídění druhého stupně podle pohlaví, typu studia a studijního oboru. Pro přehlednost jsem ke každé otázce vytvořila graf.

5.1.1 Pracovní zkušenosti studentů

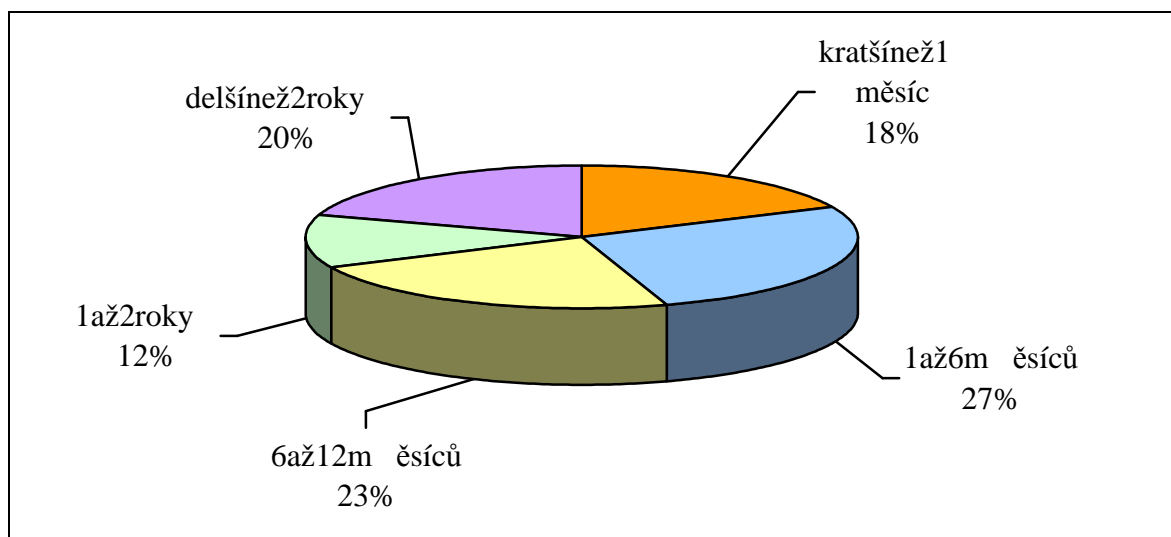
Vysokoškoláci již během svého studia začínají sbírat pracovní zkušenosti. Tomu také odpovídají výsledky výzkumu, kde celých 100 % respondentů uvedlo, že už mají nějaké pracovní zkušenosti. Avšak odpovědi respondentů se výrazně liší v délce pracovních zkušeností, úrovně odborných zkušeností a motivaci k výběru práce.

Délka pracovních zkušeností

Ze svého výzkumu nejvíce respondentů, a to celých 27 %, má pracovní zkušenosti dlouhé v rozmezí 1 až 6 měsíců. Další 23 % uvedlo rozmezí 6 až 12 měsíců. Překvapilo mě i velké procento studentů, kteří mají pracovní zkušenosti delší než 2 roky, a to přesně 20 % dotázaných. Celkové výsledky jsou uvedeny v následujícím grafu.

Většina studentů bakalářského studia má pracovní zkušenosti kratší než 1 rok, zatímco většina studentů navazujícího studia delší než 1 rok. Žádný ze studentů bakalářského studijního oboru nepracuje déle než 2 roky.

Obr.5.1 Délka pracovních zkušeností



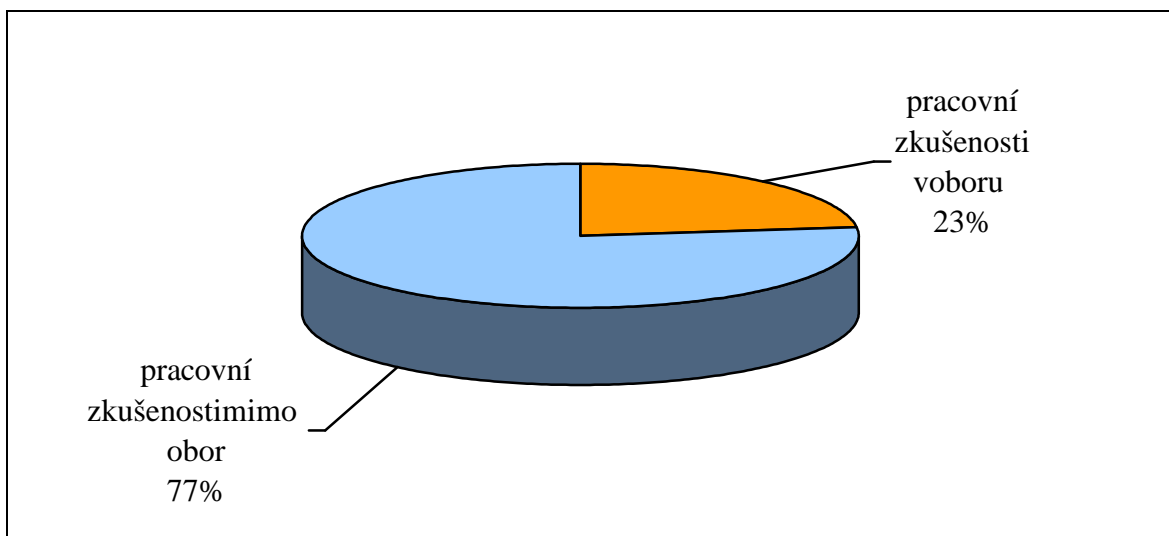
Zdroj: vlastní zpracování

Pracovní zkušenosti v oboru

V dnešní době rostoucí nezaměstnanosti není snadné najít práci. Firmy, které hledají nové zaměstnance, požadují častěji jinou praxi v oboru a většina mladých lidí chybí. Ze 150 respondentů 23 % uvedlo, že již má pracovní zkušenost v oboru, který studuje. Zbýlých 77 % respondentů nemá zkušenosti v oboru, avšak z nich přibližně polovina respondentů uvedla, že by v budoucnu chtěla pracovat v oboru, který studují.

Z hlediska členění podle typu studia mají studenti navazujícího studia více pracovních zkušeností v oboru než studenti bakalářského studia. Zatímco 40 % studentů navazujícího studia má již zkušenost v oboru, u bakalářského studia je to pouze 7 % dotázaných studentů.

Obr.5.2 Pracovní zkušenosti v oboru

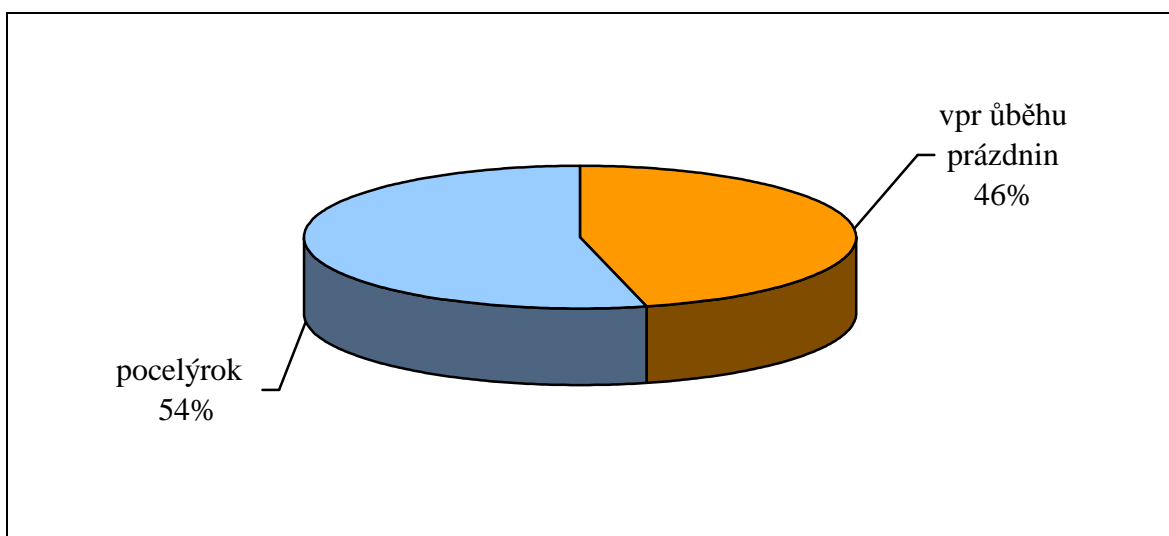


Zdroj: vlastní zpracování

Období, kdy student pracuje

V průběhu semestru i v průběhu prázdnin, tedy po celý rok pracuje 54 % dotázaných. Zbýlých 46 % respondentů pracuje jen o letních prázdninách. Převážná většina studentů, kteří pracují jen v průběhu prázdnin, byli studenti bakalářských oborů.

Obr.5.3 Období, kdy student pracuje

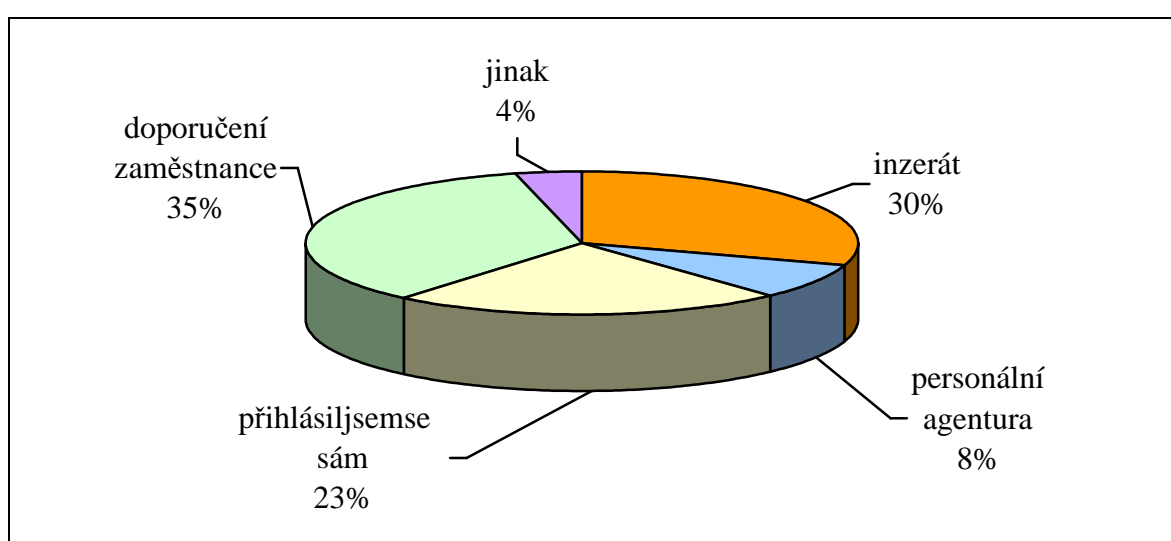


Zdroj: vlastní zpracování

Nejčastější způsoby nalezení práce

Existuje několik způsobů, jak získat práci. Nejčastější způsob, kterým studenti našli svou práci, je prostřednictvím doporučení známého zaměstnance. Tento způsob označilo 35 % studentů. Druhým nejčastějším způsobem je inzerát, který uvedlo 30% dotázaných. Další 23 % respondentů se přihlásilo samo svým zaměstnavatelům, 8% respondentů získalo práci pomocí personální agentury.

Obr.5.4 Způsoby nalezení práce



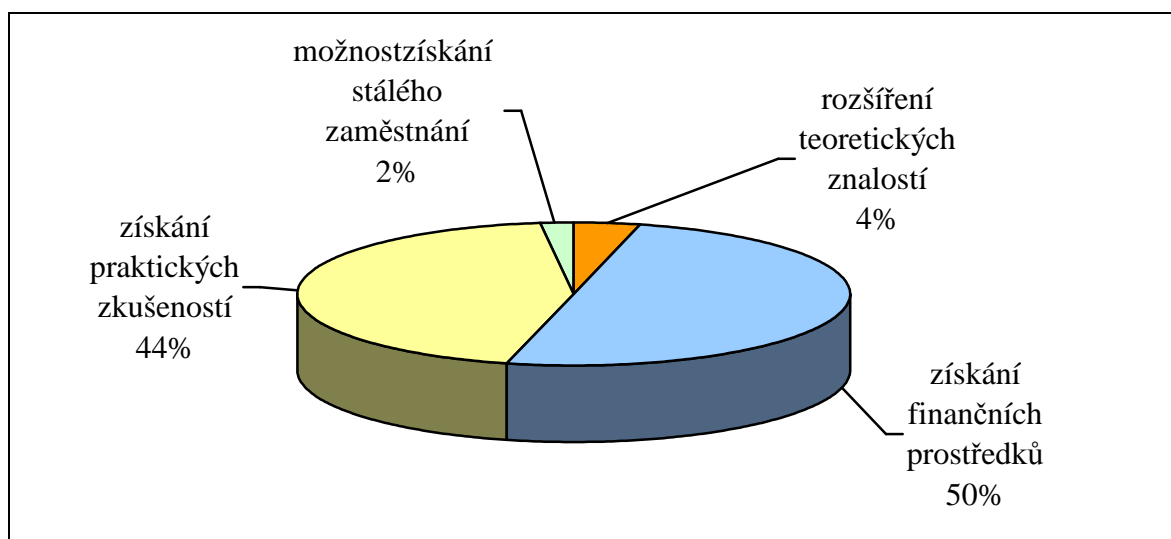
Zdroj: vlastní zpracování

Hlavní motiv výběru práce

Při výběru práce je pro 50 % respondentů nejdůležitější získání finančních prostředků. Další 44% respondentů uvedlo získání praktických zkušeností. Zbýlých 6% studentů uvedlo jako hlavní motiv možnost rozšíření teoretických poznatků a možnost získání stálého zaměstnání.

Většina studentů, kteří označili možnost získání finančních prostředků, jsou studenti bakalářského studia, zatímco většina respondentů, kteří uvedli možnost získání praktických zkušeností, byli studenti navazujícího studia.

Obr.5.5 Hlavní motiv výběru práce



Zdroj: vlastní zpracování

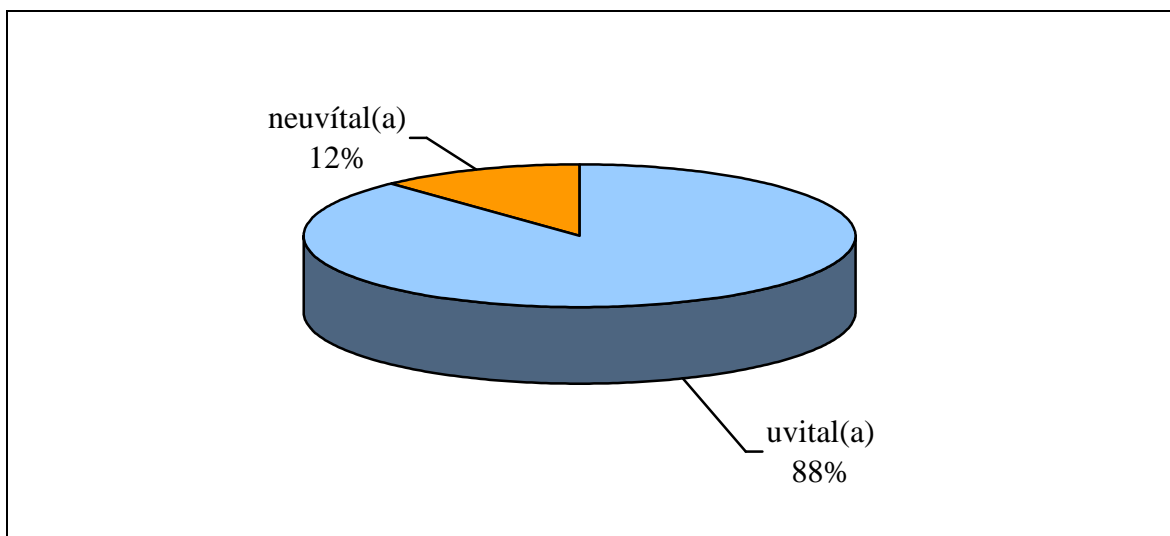
5.1.2 Odborná praxe studentů

Spojení teorie a praxe je důležitým faktorem zkvalitnění vzdělávacího procesu. Propojení studia spracovní činností je přínosné nejen z hlediska výuky, ale i významné pro úspěšné budoucí zapojení do pracovního procesu.

Odborná praxe v rámci studia na EKf

Na Ekonomické fakultě není odborná praxe součástí studia, v současném době není zahrnuta ve studijních plánech. Celých 88 % respondentů uvedlo, že by uvítalo povinnou odbornou praxi v rámci studia na Ekonomické fakultě. Zbýlých 12 % studentů bylo proti zavedení praxe.

Obr.5.6 Odborná praxe v rámci studia na EKF

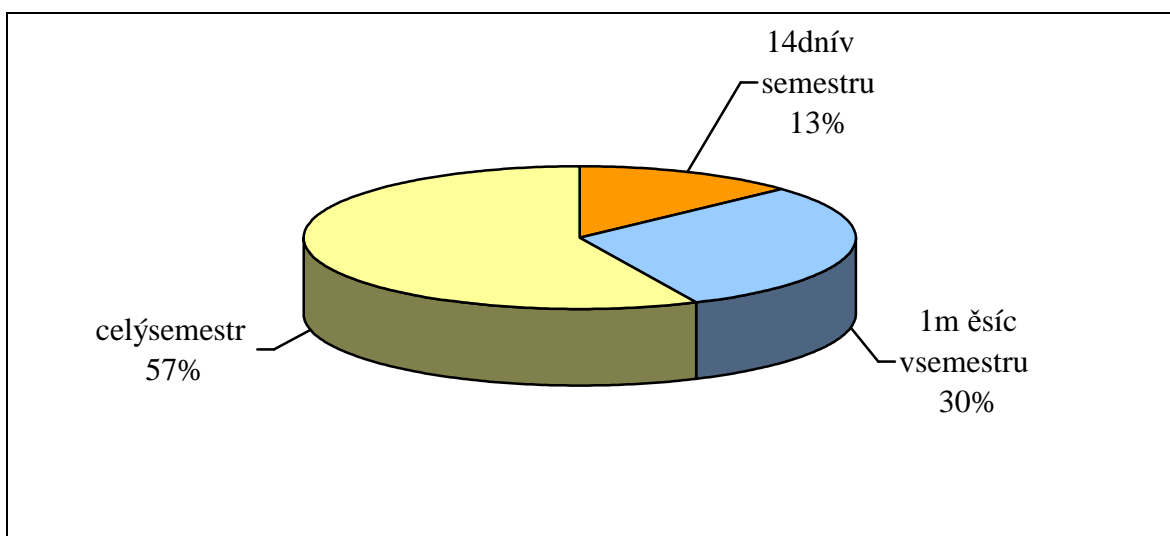


Zdroj: vlastní zpracování

Délka odborné praxe

Z 88% respondentů, kteří uvítali odbornou praxi v rámci studia, by 57% z nich zařadilo do studijního plánu praxi po celý semestr. Další 30% respondentů uvedlo, že by do praxe mělo být dlouhá 1 měsíc v semestru a zbylých 13% uvedlo 14 dní v semestru.

Obr.5.7 Délka odborné praxe

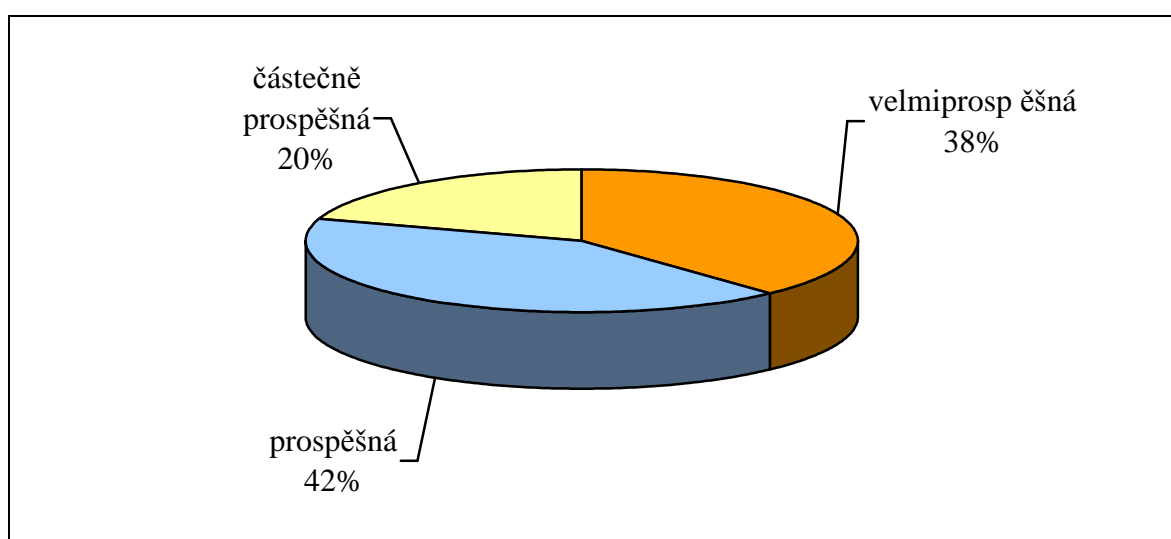


Zdroj: vlastní zpracování

Přínos odborné praxe pro studenty

Za velmi prospěšnou považuje odbornou praxi 38 % studentů, dalších 42 % studentů praxi považuje za prospěšnou a 20 % studentů jako částečně přínosnou. Žádný ze studentů neoznačil praxi za neprospěšnou a zcela neprospěšnou. Je zajímavé, že studenti, kteří by odbornou praxi neuvítali v rámci studia na EKF, označili praxi jako přínosnou pro vysokoškolské studenty.

Obr.5.8 Přínos odborné praxe pro studenty EKF



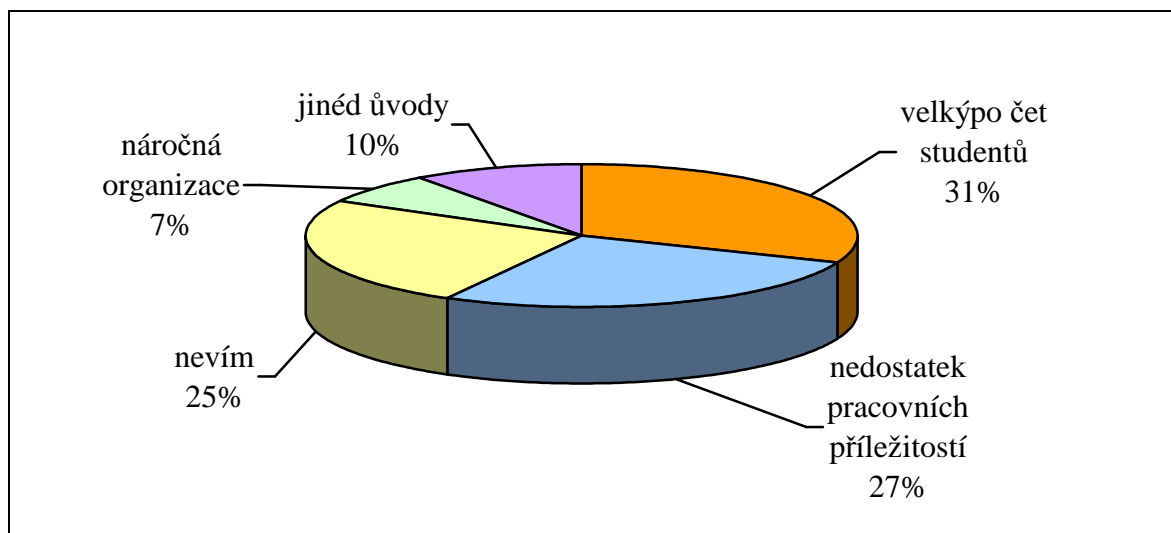
Zdroj: vlastní zpracování

Důvody absence odborné praxe v rámci studia

Tato otázka jako jediná v dotazníku nenabízela respondentům kvýběru žádné varianty odpovědí, a respondenti mohli uvést odpověď dle vlastního uvážení. Respondenti měli napsat důvod, proč si myslí, že EKF nemá zavedenou povinnou odbornou praxi. Nejčastěji respondenti uváděli jako příčinu absence odborné praxe velké množství studentů a nedostatek pracovních možností pro tak velké množství studentů. Dalším nejčastějším důvodem byla složitá organizace a příprava praxe. Celá čtvrtina respondentů odpověděla na otázku pouze neví. Jiné důvody, které respondenti uváděli, byly např. časový nesoulad

svýukou, nedostatečná reakce školy na potřeby trhu práce, neochota spolupráce zaměstnavatelů či neochota studentů upracovat bez finančního ohodnocení.

Obr.5.9D úvody absence odborné praxe na EKF



Zdroj: vlastní zpracování

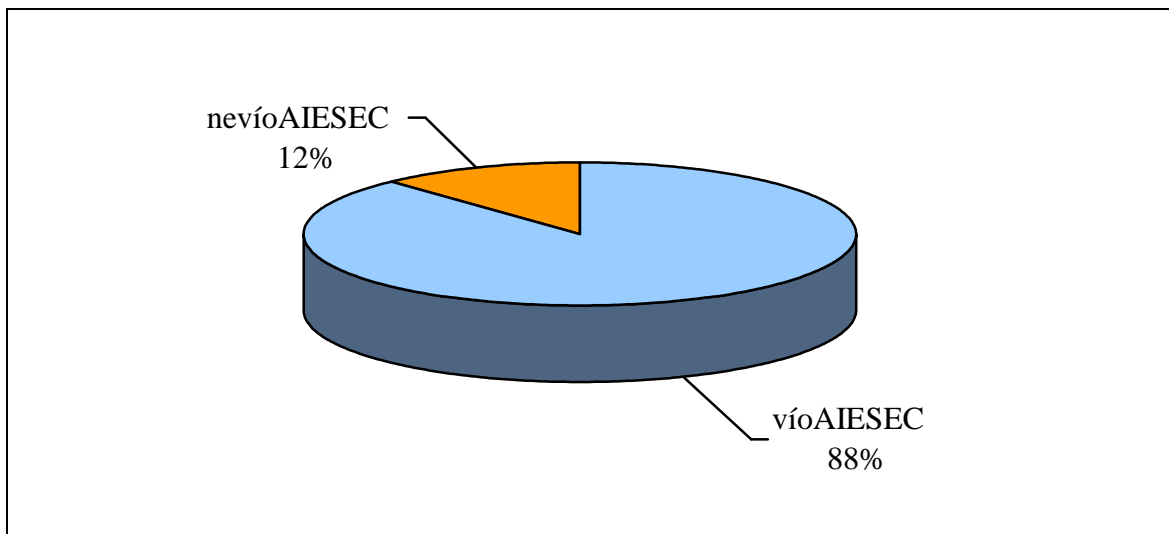
5.1.3 Zahraniční odborná praxe

AIIESEC je světová organizace, která umožňuje studentům získávat zahraniční odborné zkušenosti. Působí ve více než 100 zemích, přibližně na 1 000 univerzitách. V České republice v současné době působí 9 poboček při 11 univerzitách, jednou z nich je Vysoká škola báňská v Ostravě. AIIESEC dává příležitost studentům vysokých škol získat pracovní zkušenosti v oboru, který studují, rozvinout své osobní schopnosti a dovednosti a tím se lépe připravit na budoucí povolání.[13]

Odborná praxe AIIESEC

O možnosti pracovat v zahraničí s AIIESEC v rámci studia na EKF vědělo 88 % studentů. Je zajímavé, že všech 12 % studentů, kteří neví o této možnosti, jsou studenti navazujícího studia, kteří již minimálně čtvrtým rokem studují na fakultě.

Obr.5.10 Odborná praxe AIESEC

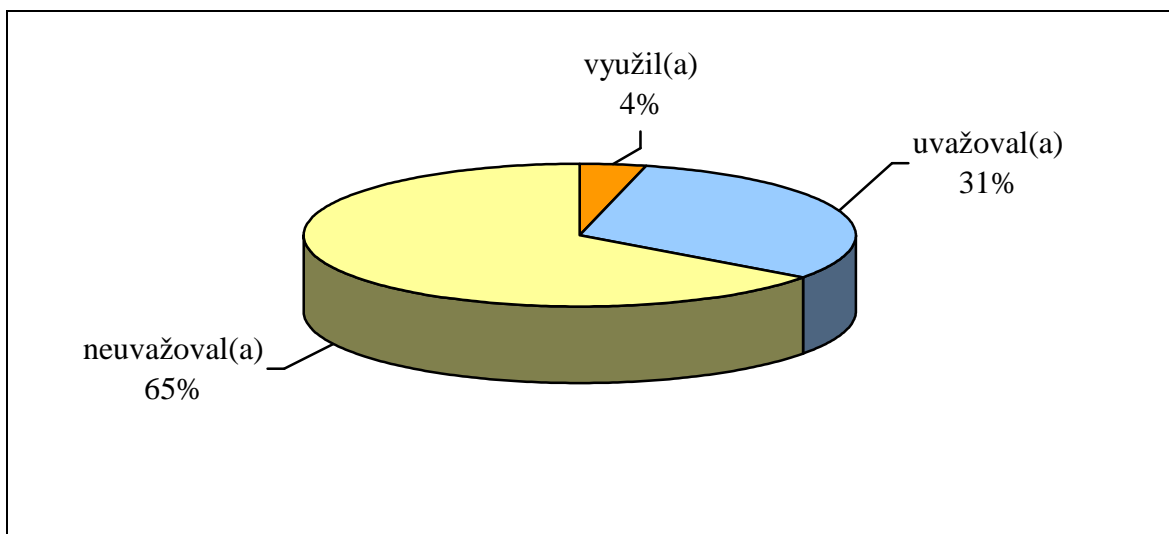


Zdroj: vlastní zpracování

Možnost pracovat v zahraničí

Pouze 4 % respondentů, což je 6 ze 150 dotázaných, už někdy pracovalo v zahraničí. Dalších 31 % respondentů uvažovalo o možnosti pracovat v zahraničí a zbylých 65 % respondentů nikdy neuvažovalo o této možnosti.

Obr.5.11 Možnost pracovat v zahraničí

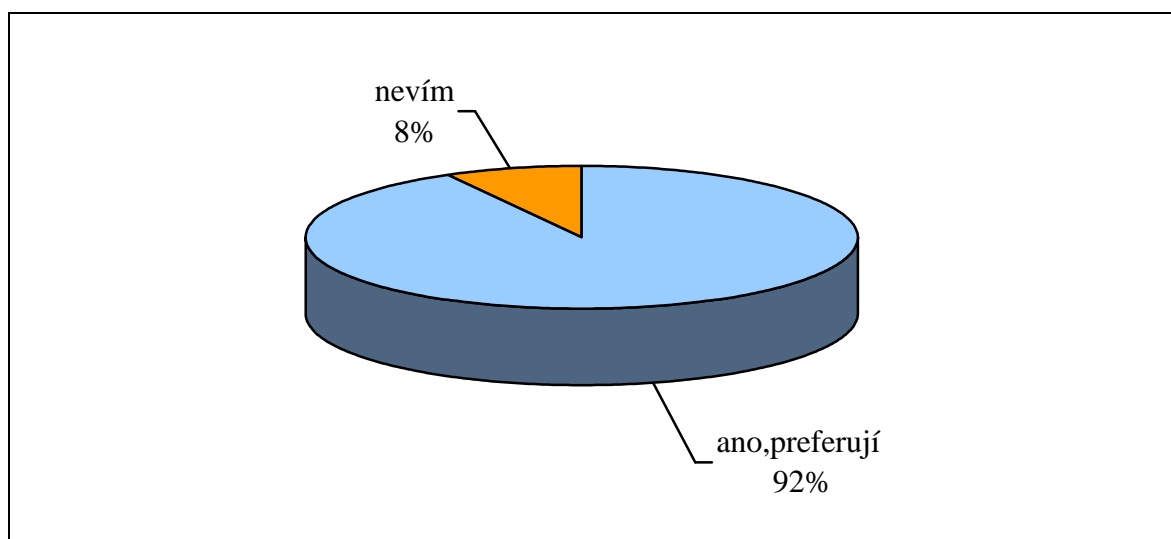


Zdroj: vlastní zpracování

5.1.4 Preference uchazečů o praxi

Na otázku, zda si respondent myslí, že organizace při výběrovém řízení preferují uchazeče s praxí, celých 92 % dotázaných odpovědělo, že ano. Zbýlých 8 % respondentů zvolilo možnost nevím. Žádný z dotázaných neuvedl možnost ne, že organizace při výběrovém řízení nepreferují uchazeče s praxí.

Obr. 5.12 Požadavek na praxi při přijímání nových pracovníků



Zdroj: vlastní zpracování

5.1.5 Schopnosti a dovednosti studentů

Respondenti měli za úkol ohodnotit jednotlivé znalosti, schopnosti a dovednosti sebe samých na škále od 1 do 5, kde známka 1 představovala výborně, známka 5 nedostatečně. Konkrétně hodnotili třináct schopností a dovedností, které jsem se řadila do následující tabulky podle výsledného hodnocení. Studenti nejlépe u sebe hodnotili ochotu učit se, kde 78 % dotázaných uvedlo známku 1. Naopak nejhůře klasifikovali znalost cizích jazyků.

Při rozdělení respondentů podle pohlaví nedošlo k žádným výrazným rozdílům v odpovědích, na rozdíl od třídění podle typu studia. Zde jsem zjistila, že studenti

navazujícího studia se hodnotí lépe než studenti bakalářského studia. Nejčastější známka studenta navazujícího studia byla 2, zatímco studenta bakalářského studia známka 3. Avšak po řadí schopností a dovedností se řázené dle průměrné známky studentů se nelišilo. Z hlediska řízení podle studijního oboru se nejlépe hodnotili studenti oboru Účetnictví a daň, nejhorší studenti oboru Ekonomika podniku.

Tab.5.1 Schopnosti a dovednosti studentů dle dosažené průměrné známky

Schopnosti a dovednosti	Průměrná známka
Ochota učit se	1,5
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	1,6
Adaptabilita a flexibilita	1,8
Něst zodpovědnost	1,8
Dovednost v práci s PC	1,9
Schopnost týmové práce	1,9
Dovednost v práci s informacemi	1,9
Komunikační dovednosti	2,0
Práce s čísly a typy pracovním uplatnění	2,1
Schopnost řešit problém	2,2
Schopnost rozhodovat se	2,2
Schopnost vést	2,3
Znalost cizích jazyků	3,2

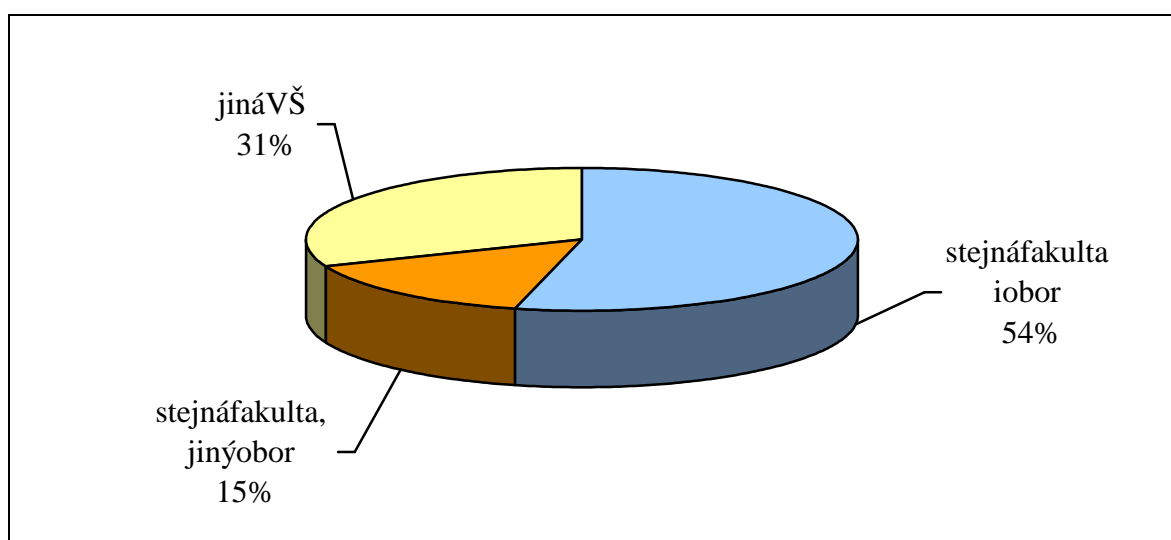
Zdroj: vlastní zpracování

5.1.6 Zájem o studium

V případě možnosti znovu si vybrat druh školy by 54 % respondentů zvolilo stejnou fakultu i obor, čímž dokazují, že jsou spokojeni se současnou úrovní vzdělávání na EKF. Stejnou fakultu, ale jiný obor by zvolilo 15 % studentů. Jinou vysokou školu by si zvolilo 31 % dotázaných.

U třetího řídění dle pohlaví vyšlo najevo, že žádný muž nepřijal možnost znovu zvolit vysokou školu, by si nevybral jinou vysokou školu než Ekonomickou fakultu VŠB-TUO. Možnost volby jiné vysoké školy označily jen studentky. U třetího řídění druhého stupně podle typu studia a studijního oboru jsem nezjistila žádné souvislosti mezi jednotlivými proměnnými.

Obr.5.13 Zájemostudiumnafakultě, katedře



Zdroj: vlastní zpracování

5.1.7 Identifikační údaje respondentů

Dotazník obsahuje tři identifikační otázky, které slouží k dalším analýzám, především ke třetímu řídění druhého stupně při zpracování a analýze výsledků výzkumu. Jsou to:

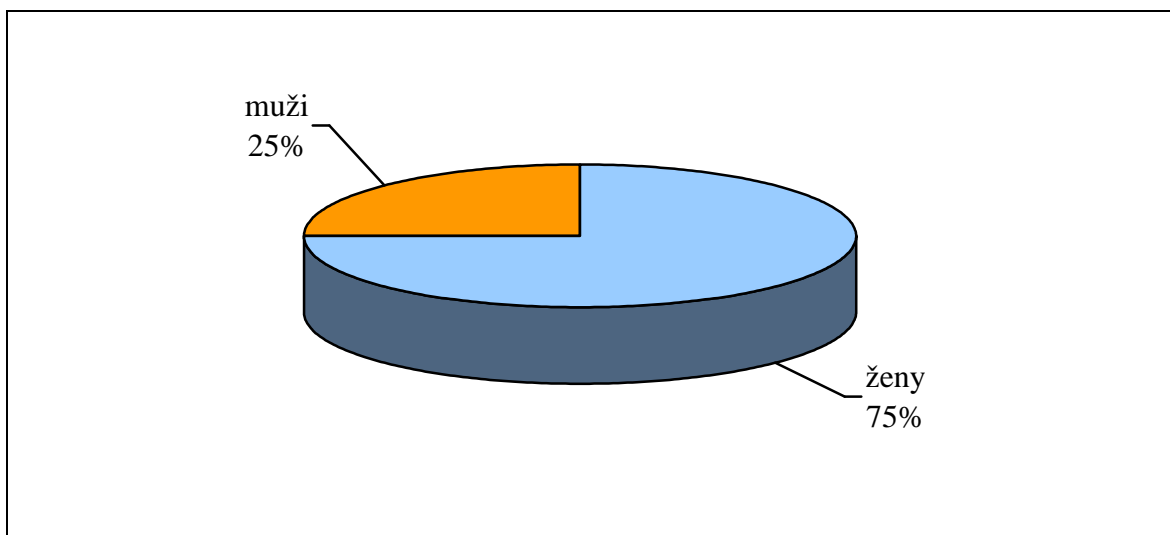
- pohlaví,
- typ studia,
- studijní obor.

Při třetímu řídění druhého stupně podle pohlaví, typu studia i studijního oboru, pokud u vyhodnocení jednotlivých otázek není uvedeno jinak, nedošlo k žádným významným odlišnostem v odpovědích respondentů.

Pohlaví

Dotazníky, které byly adresovány vysokoškolským studentům, vyplňoval celkem 150 studentů, z toho bylo 112 žen a 38 mužů, což v procentuálním vyjádření představuje 75 % žen a 25 % mužů. Vysoké zastoupení žen zapříčinil fakt, že jsem dotazníky rozdávala studentům Ekonomické fakulty VŠB, kde dle mého názoru studuje více žen než mužů. Pro srovnání v druhém ročníku navazujícího studia obor Marketing a obchod se prezenčně vzdělává 89 studentů, z toho 80 % žena a 20 % mužů.

Obr.5.14 Respondenti podle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

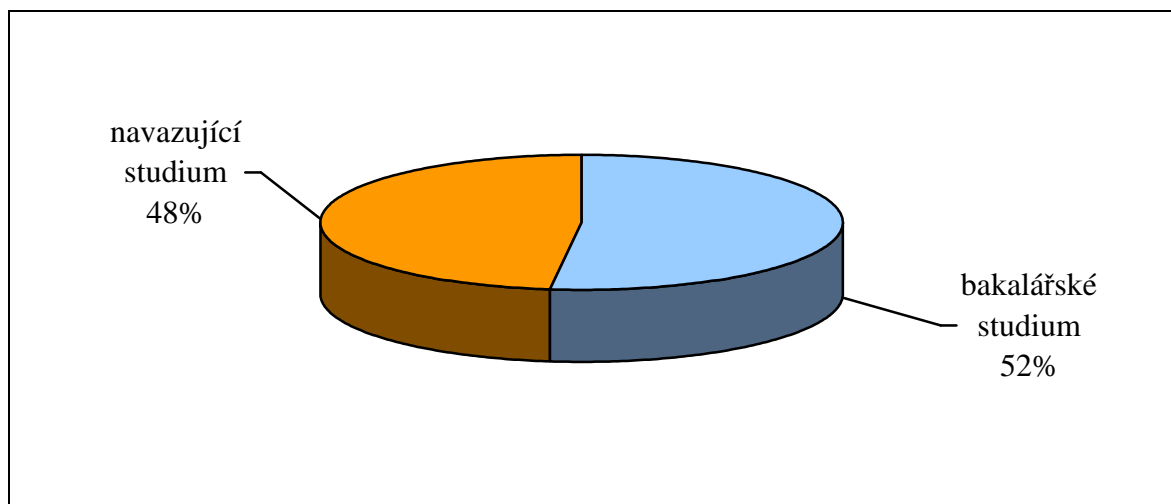
Věk

Jelikož respondenty byli studenti a studentky prezenčního studia VŠ, mohou konstatovat, že věk dotazovaných se zpravidla pohybuje v rozmezí 19-26 let.

Studijní program

Dotazníkové šetření se účastnilo 52 % studentů bakalářského studia a 48 % studentů navazujícího magisterského studia.

Obr.5.15 Respondenti podle studijního programu

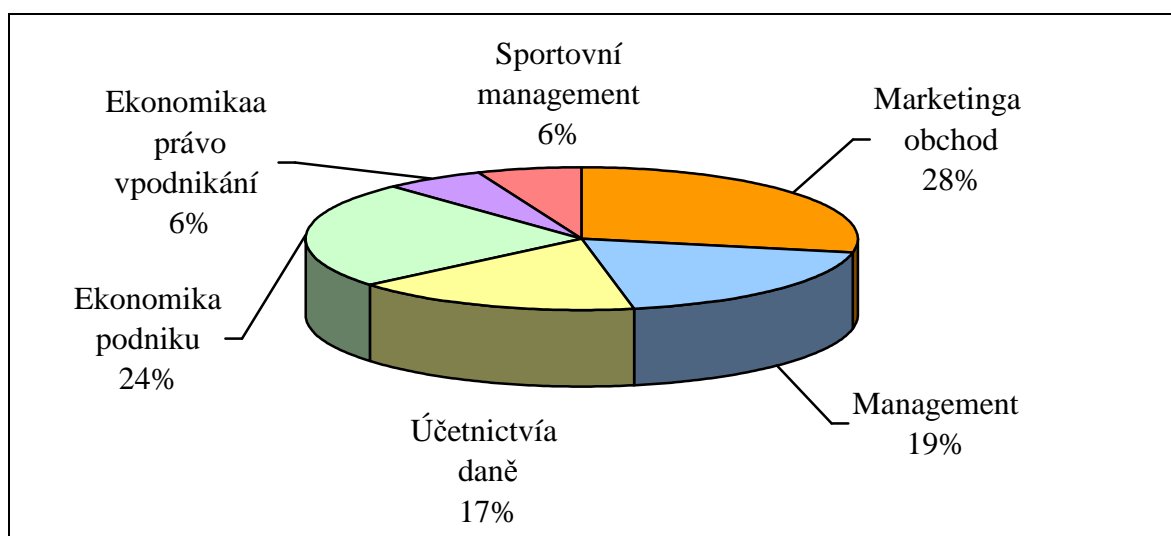


Zdroj: vlastní zpracování

Studijní obor

Respondenty byli studenti studijního programu Ekonomika a management, který má šest bakalářských a šest navazujících studijních oborů. Podíly respondentů podle jednotlivých oborů jsou znázorněny v grafu.

Obr.5.16 Respondenti podle studijního oboru



Zdroj: vlastní zpracování

5.2 VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ

Před závěrečným doporučením je nutné vyhodnotit hypotézy, které jsem stanovil v prvních fázích výzkumného procesu.

Hypotéza č.1 byla potvrzena.

Většina studentů má dobrou odbornou praktickou dovednost.

Hypotéza č.2 byla potvrzena.

Více jak čtvrtina respondentů nemá již během studia zájem pracovat v oboru, který studuje.

Hypotéza č.3 byla potvrzena.

Získání finančních prostředků je prioritním motivem při výběru práce.

Hypotéza č.4 byla potvrzena.

Studenti navazujícího studia mají více pracovních zkušeností než studenti bakalářského studia.

Hypotéza č.5 byla potvrzena.

Většina studentů spatřuje odbornou praxi jako přínosnou.

Celkové podrobnější vyhodnocení je popsáno v předchozí kapitole u vyhodnocení jednotlivých otázek dotazníku. Celkové výsledky, jak absolutní tak relativní četnosti odpovědí, jsou zobrazeny v přehledných tabulkách v přílohách (viz příloha č.2).

6. ANALÝZA POŽADAVKŮ TRHU PRÁCE

Po vyhodnocení primárních dat a analýze výsledků výzkumu jsem pracovala se sekundárními informacemi. Analýze požadavků trhu práce jsem využila sekundární data, tedy informace, které byly zpracovány již dříve pro jiný účel a tyto data jsou veřejně dostupné. V první části kapitoly jsou analyzovány potřeby trhu práce, jsou zde popsány konkrétní požadavky zaměstnavatelů, chování zaměstnavatelů při přijímání nových zaměstnanců, vztah zaměstnavatelů a školského systému. Zvýšenou pozornost jsem věnovala především absolventům, jelikož z hlediska trhu práce a možné uplatnitelnosti má student kabsolventovi velmi blízko. Ve druhé části je zpracován současný stav a situace na trhu práce v České republice.

6.1 POTŘEBY TRHU PRÁCE

K analýze potřeb trhu práce jsem využila sekundárních zdrojů. Jeden z významných zdrojů, ze kterých jsem čerpala následující informace je projekt Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol [21], který vydal Národní ústav odborného vzdělávání pod záštitou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy v roce 2006. Výzkum byl zaměřen na zjišťování názorů zaměstnavatelů a jejich požadavků na uchazeče o práci. Výzkum byl realizován formou dotazníkového šetření, kterého se účastnilo 950 firem různých z územního hlediska, od větviadle po četuzaměstnanců.

Druhým důležitým zdrojem mi byla první část výzkumného projektu Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v České republice, který zpracovala PhDr. Iva Kirovová, Ph.D. v článku Co očekávají organizace od zaměstnanců a absolventů [13] v časopise Ekonomická revue v roce 2006. Výzkum byl prováděn metodou dotazování, a to prostřednictvím hloubkových polostrukturovaných rozhovorů. Celkově s výzkumem zapojilo dvacet organizací celé republiky.

6.1.1 Požadavky zaměstnavatelů

Pro úspěšné uplatnění absolventů i ostatních uchazečů o zaměstnání na trhu práce je důležité, aby jejich znalosti, schopnosti a dovednosti co nejvíce odpovídaly potřebám zaměstnavatelů. Požadavky kladené na zaměstnance mohou být rozdílné a ovlivněny změnami socioekonomických faktorů. Potřeby zaměstnavatelů nejsou zaměřeny jen na dosažené vzdělání, odborné znalosti, pracovní zkušenosti, ale také na individuální charakteristiky jako například postoj k práci, motivace, aktivita, samostatnost, odpovědnost, umění jednat s lidmi apod. Které individuální charakteristiky organizace více preferují, však závisí na strategii organizace a konkrétním pracovním místě. Z výsledků průzkumu vyplynulo, že organizace kladou důraz na univerzálnost, flexibilitu, využitelnost a aktivitu zaměstnanců. Zejména malé organizace zdůrazňují zastupitelnost, snaží se o větší využití zaměstnanců a odklání se od úzké specializace.

6.1.2 Přijímání nových zaměstnanců

Z hlediska problematiky uplatnitelnosti osob na trhu práce je důležité zaměřit se také na oblast přijímání nových zaměstnanců. Úkolem je zjistit postoj zaměstnavatelů na absolventy jako uchazeče o zaměstnání.

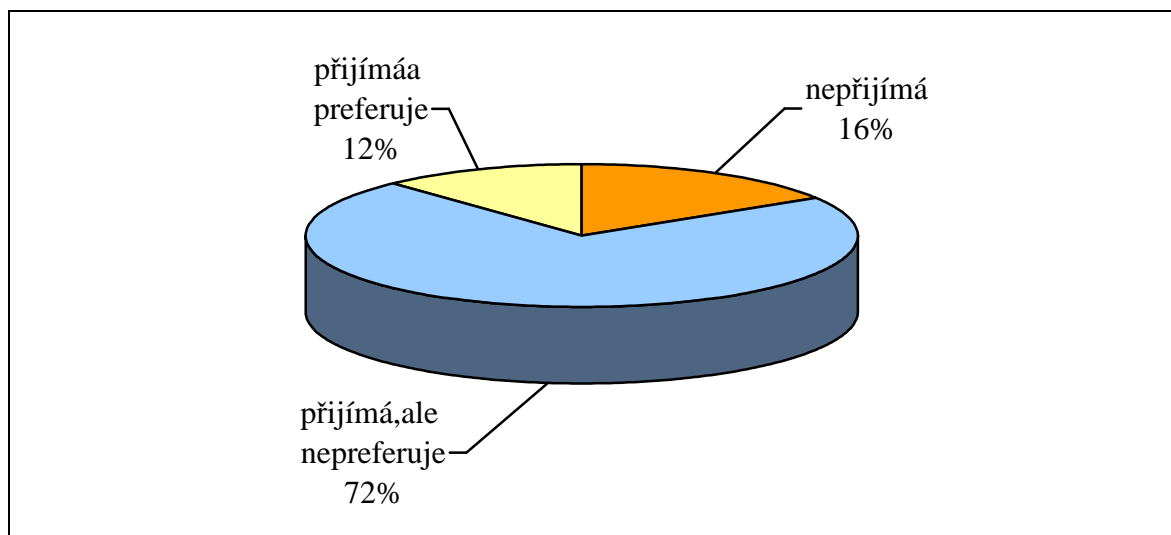
Preference uchazečů o zaměstnání v praxi

Výzkumem bylo zjišťováno, zda organizace dávají při výběrových řízeních přednost uchazečům o zaměstnání v praxi. Z odpovědí vyplývá, že většina dotázaných organizací nepreferuje uchazeče v praxi, ale záleží jim na jiných charakteristikách, na samotném člověku a jeho vlastnostech a schopnostech.

Pro absolventy škol je důležité informace, v jaké míře jsou zaměstnavatelé ochotni přijímat uchazeče bez praxe. Z mého vlastního výzkumu bylo zjištěno, že 92 % studentů ze 150 dotázaných si myslí, že organizace při výběrovém řízení preferují uchazeče s praxí. Z výzkumu, který zpracovával Národní ústav odborného vzdělávání mezi zaměstnavateli,

vyšlo najevo že převažují případy, kdy zaměstnavatelé absolventy přijímají (72%), ale nelze říci, žeby je preferovali.

Obr.6.1Přijímání a preferování absolventů



Zdroj: NÚOV, 2006

Důvody nepřijímání absolventů

Řada firem se při přijímání absolventů spíše vyhýbá. Nejčastějším důvodem odmítnutí absolventů je nedostatek praxe a pracovních zkušeností. Dalšími častými důvody jsou nereálné představy uchazečů o výši mzdy, pracovní dobu a pracovním nasazením. Následuje delší doba potřebná na zapracování a nízká úroveň pracovní morálky absolventa.

Důvody přijímání absolventů

Některé organizace jsou nakloněny k přijímání absolventů, některé je dokonce preferují. Nejčastěji uváděnými důvody, které vedou zaměstnavatele k přijetí absolventů, jsou nezatíženost předchozími pracovními návyky, ochota vzdělávat se, dovednosti práce svépomocí, technická, jazyková vybavenost.

Rozlišováníabsolventůapracovníkůspraxí

Téměřpolovinaorganizacíkladerozdílnépožadavkynaabsolventyanauchazečespracovnímizkušenostmi. Přetnejčastějšíchkritérií, kterézaměstnavatelépovažujízarozhodujícípřivýběrujakabsolventa, takpracovníkaspraxí, jsoutyto následujícícharakteristiky.

Přetnejčastějšíuváděnýchpožadavkůnaabsolventy:

- ochotadálese vzdělávat,
- požadovanévzdělání,
- znalostjazyků,
- komunikativnost,
- adaptabilita.

Přetnejčastějšíuváděnýchpožadavkůnapracovníkaspraxí:

- předchozípraxe,
- odbornéznalosti,
- komunikativnost,
- znalostjazyků,
- odbornákvifikace.

Přednostianedostatkyabsolventů

Organizacesepokusilycelkověohodnotitpřednostianedostatkyabsolventů, kteréseprojevujívpřůběhuvýběrovýchřízeníčiponástupudozaměstnání.

Jako **přednosti**absolventůorganizacenejčastějšíuvádělynásledujícícharakteristiky:

- motivaceabsolventů,zájemněcodokázat,
- ochotauchůtčitse,
- neexistencezlovyků,neexistenceprovozníslepoty,
- věk.

Jako **nedostatky** absolventů organizace nej častěji uváděly následující charakteristiky:

- nedostatečné komunikační dovednosti,
- neznalost požadavků organizací, vyplývající z pracovního místa,
- nedostatečné odborné znalosti a dovednosti,
- nedostatečná skromnost,
- neschopnost se hodnotit,
- nedostatečné jazykové znalosti,
- nedostatečné prezentční dovednosti vlastní osoby,
- nedostatečná odpovědnost.

Způsob hledání nových zaměstnanců

Zaměstnavatelé nej častěji při hledání nových zaměstnanců využívají jednak výběru ze zájemců o práci, kteří se firmám hlásí sami, jednak inzertní nabídku. Mezi další frekventované způsoby patří hledání prostřednictvím úřadů práce a doporučení stávajících zaměstnanců.

6.1.3 Vztah zaměstnavatelů a vzdělávacího systému

Úzké vazby mezi zaměstnavateli a vzdělávací sférou představují jednu z cest směřující k lepšímu porozumění a harmonizaci kvality nově vstupující pracovní síly a požadavků útrhu práce.

Spolupráce zaměstnavatelů se školami

Je důležité zaměřit pozornost na možné formy spolupráce mezi organizacemi a školami. Z celkového pohledu patří mezi nejčastěji uváděné formy spolupráce jednak poskytování praxe, které firma vyhodnocuje a praxe v rámci výuky. Dalšími formami spolupráce jsou nabídky pracovních míst pro absolventy inzerované přímo ve školách,

exkurze a návštěvy studentů na pracovišti. Celkově aktivnější spolupráci se školami jsou velké organizace.

Hodnocení vzdělávacího systému

V průzkumu bylo také zjišťováno, absolventy jakých typů škol mají organizace zkušenosti. Střední a velké organizace mají většinou zkušenosti absolventy všech typů škol, od učilišť až po vysoké školy, zatímco u malých organizací rozsah zkušeností absolventy různých typů škol nebyl tak velký, většinou závisí na předmětu činnosti organizace. Otázky se také týkaly názorů na vzdělávací systém a zaměstnavatelé mohli vyjádřit své návrhy na změny v systému vzdělávání. Často se kritika týkala neaktuálnosti a nepoužitelnosti školních znalostí, nedostatečných odborných dovedností, nedostatečných jazykových znalostí a komunikačních dovedností.

Očekávání zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé očekávají, že školský systém bude sledovat situaci na trhu práce a otevřít pouze ty obory, po kterých je poptávka. Zaměstnavatelé často očekávají větší pružnost a prostupnost vzdělávacího systému, vzdělávání s aktuálními potřebami organizací daného regionu a možnost přizpůsobit po čtyřech studentů požadavkům ze strany zaměstnavatelů.

6.1.5 Postavení studentů vysokých škol na trhu práce

V vzdělávacím systému existují problémové oblasti, které ovlivňují uplatnitelnost jedince na trhu práce. Spříchodem mladých lidí na pracovní trh se hodnotí jejich připravenost pro praxi. Tito uchazeči o práci jsou v mnoha případech velmi dobře teoreticky připraveni, jsou vzděláni v odpovídajícím oboru studia, velmi dobře zvládají sítě a s výpočetní technikou a moderními technologiemi. Jazyková příprava je také většinou na lepší úrovni než u starší generace uchazečů o práci. Avšak jazykové

znalosti jsou značně rozdílné nejen do počtu jazyků, které jedinec zná, ale i v kvalitě znalosti jazyka. Nedostatek praxe a praktických znalostí jsou hlavním problémem mladého uchazeče o práci. Někteří vysokoškoláci jsou v tomto ohledu pro trh práce již trochu připraveni, protože mnozí z nich už nějaké pracovní zkušenosti mají a někteří v oblastech a oborech, ve kterých chtějí později rozvíjet svou pracovní dráhu. Studenti vysoké školy mají již většinou konkrétní představy o směru svého budoucího pracovního uplatnění a pracovní kariéry. Studium na vysoké škole umožňuje jistou časovou flexibilitu a získávání pracovních zkušeností nejen u českých zaměstnavatelů, ale i v zahraničí, kde je možné i studovat. Další výhodou vysokoškolského studia je práce na projektech, psaní závěrečných prací, které spojují teoretickou stránku se stránkou praktickou.

Nezkušenost a neznalost určitých pracovních postupů může být paradoxně i výhodou na trhu práce. Jsou společnosti, které preferují nezkušené absolventy, kteří nemají žádné špatné pracovní návyky a z tohoto důvodu se velmi dobře přizpůsobí organizační kultuře a pracovním požadavkům zaměstnavatele.

6.2 TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE

Na základě informací získaných z Českého statistického úřadu jsem zpracovala analýzu českého trhu práce, všechny následující informace se vztahují k roku 2007, pokud není uvedeno jinak. Cílem je uvést základní aspekty trhu práce, kterým patří zejména zachycení stavu nabídky a poptávky trhu práce, popis pracovní síly, zaměstnanosti, nezaměstnanosti a volných pracovních míst.

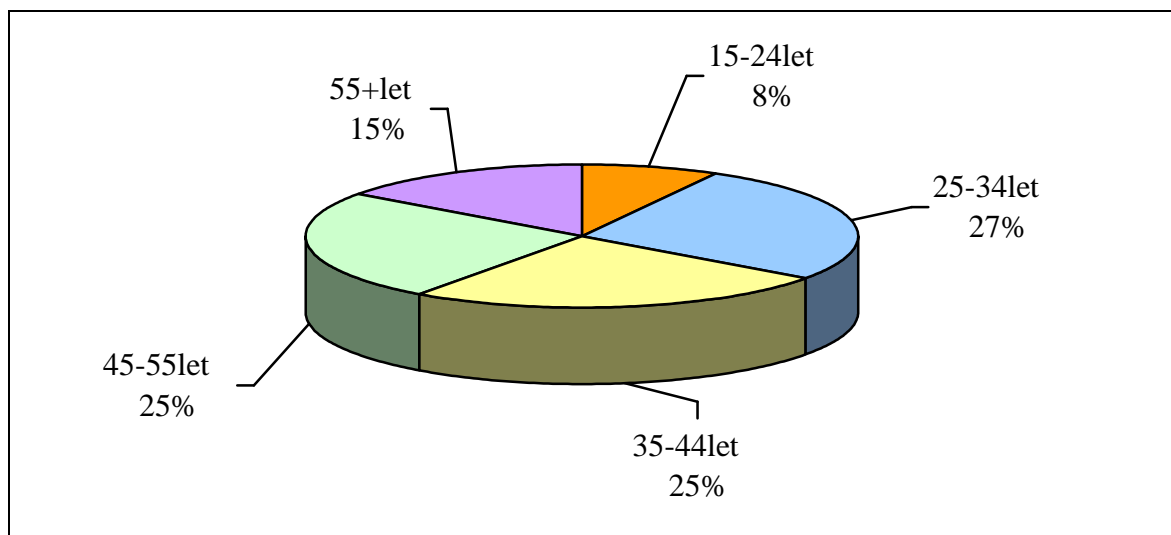
6.2.1 Zaměstnanost

Zaměstnáním označujeme určitou pravidelně vykonávanou pracovní činnost, která je vykonávána za mzdu. Celková zaměstnanost se v ČR zvyšuje, průměrně počet zaměstnaných dle výsledků šetření ČSÚ roste (k4. čtvrtletí 2008). V souvislosti se zaměstnaností je dále popsána pracovní síla z hlediska věku, regionů, odvětví a vzdělání.

Věková struktura pracujících

Demografické faktory, rychlý růst podílu studentů ve skupině do 25 let a zvyšování věkové hranice pro odchod starobního důchodu vedou k podstatným změnám ve věkové skladbě pracujících. V průběhu posledních let se zvýšila zaměstnanost osob ve věku 30 až 34 let a ve věku 55 a více let, naopak se snížil podíl pracujících osob ve věku 15 až 24 let. Celkové podíly pracujících osob, které jsou rozčleněny do věkových skupin, jsou zobrazeny v následujícím grafu.

Obr. 6.2 Věková skladba osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním v roce 2007



Zdroj: ČSÚ, 2008

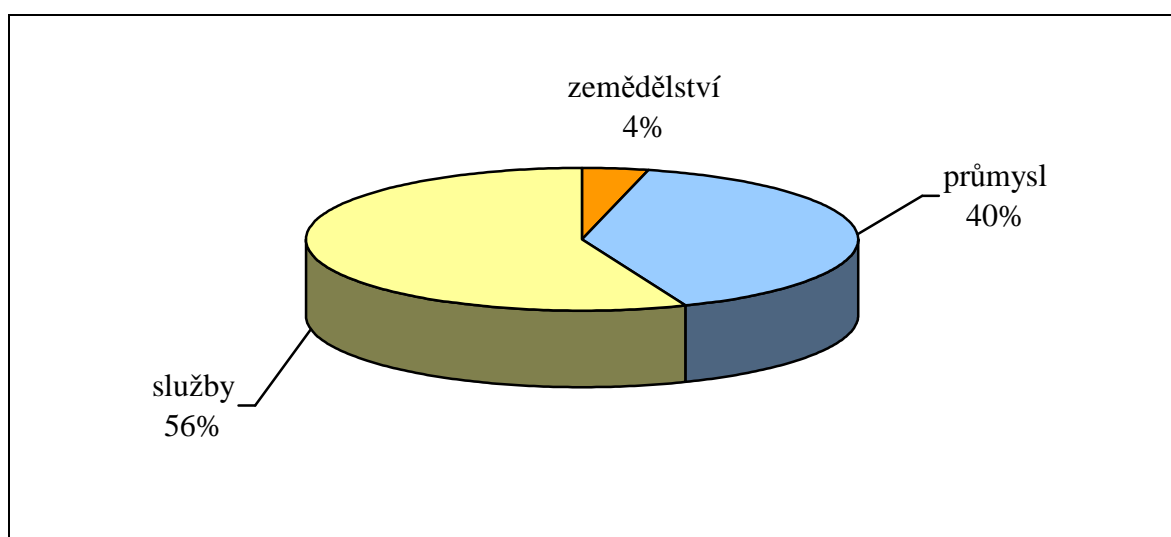
Pracovní síla podle krajů

Z geografického hlediska zaměstnanosti, nelze dojíždět za prací zaměstnávat zaměstnanci, tj. změnu trvalého bydliště. Počet pracujících s bydlištěm na území hlavního města Prahy a Středočeského kraje dosahuje téměř čtvrtiny celkové zaměstnanosti obyvatelstva celé republiky. Naopak nejmenší počet pracujících a současně bydlících jev kraji Libereckém a Karlovarském. Pohyb za prací přes hranici kraje je silný zvláště v Moravskoslezském kraji. Celkový pohled na zaměstnanost jednotlivých krajů a oblastí České republiky je uveden v příloze č. 9.

Odvětvová struktura pracujících

V primární sféře národního hospodářství (zemědělství, lesní hospodářství, chov ryb) klesá zaměstnanost, naopak ve sekundární sféře (průmysl, stavebnictví) a sféře služeb roste počet pracujících. Z hlediska pohlaví, více žen než mužů pracuje ve službách, naopak více mužů pracuje v průmyslu. Struktura zaměstnanosti v národním hospodářství v roce 2007 je znázorněna v následujícím grafu (viz obr. 6.3). Co se týče počtu pracovníků podle jednotlivých odvětví (dle odvětvové klasifikace OKE Č), nejvíce lidí pracuje v odvětví zpracovatelský průmysl, obchod, stavebnictví, doprava, nemovitosti a pronájem, zdravotnictví.

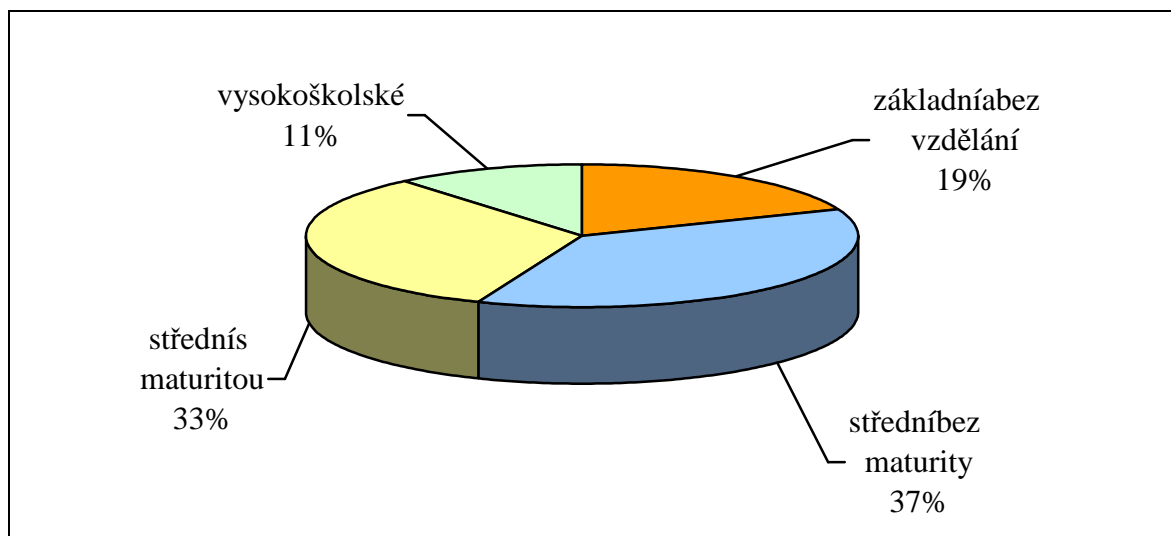
Obr. 6.3 Struktura zaměstnanosti v národním hospodářství v roce 2007



Zdroj: ČSÚ, 2008

Vzdělanostní struktura

Vzdělání slouží jako prevence proti nezaměstnanosti. Vzdělaní lidé jsou schopni lépe se přizpůsobovat měnícím se požadavkům trhu práce. V roce 2007 střední úroveň vzdělání dosáhlo 70 % všech obyvatel ve věku 15 a více let, základní vzdělání nebo bez vzdělání 19 % a vysokoškolské 11 % obyvatel.



Zdroj: ČSÚ, 2008

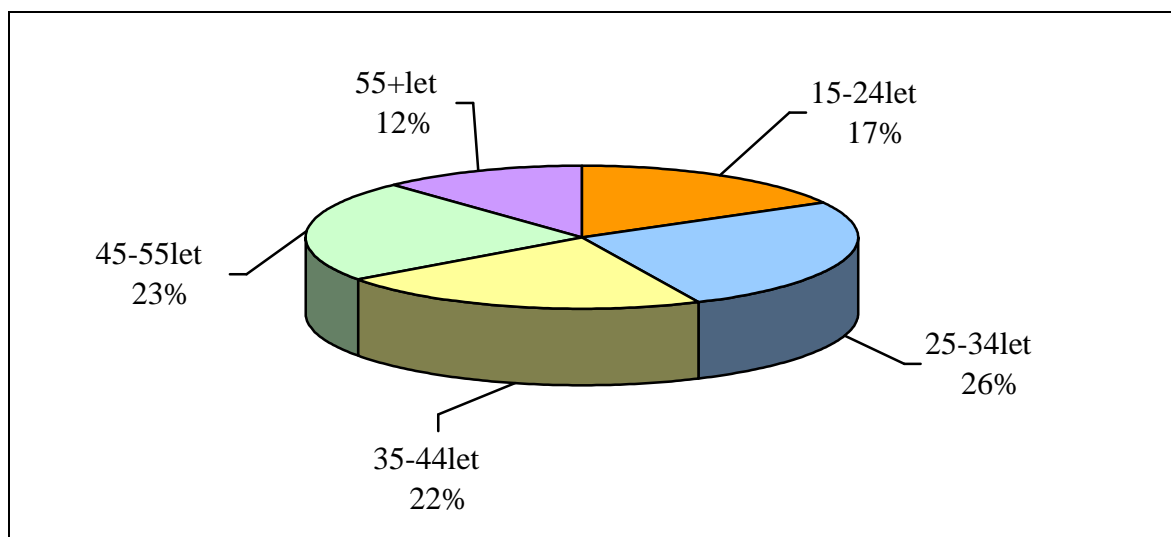
6.2.2 Nezaměstnanost

Za nezaměstnaného je považována osoba schopná pracovat, avšak nemůže nalézt zaměstnání. Obecně se za nezaměstnaného pokládá osoba, která je starší patnácti let, aktivně hledá práci a je připravena nastoupit do zaměstnání do 14 dnů. Průměrný počet nezaměstnaných osob se v současné době zvyšuje. Poprvé od roku 2005 se počet zvýšil ve 4. čtvrtletí roku 2008 oproti předchozímu čtvrtletí. Následující údaje informují o úrovni nezaměstnanosti z hlediska věku, regionu, vzdělání a délky trvání nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost dle věkových skupin

V věkové složení nezaměstnaných osob se v posledních letech mění. Zatímco podíl osob ve věku do 24 let se postupně snižuje z důvodu prodlužování délky studia a tím oddalování vstupu na trh práce, naopak podíl ve starších skupinách narůstá, a to z důvodu postupného posouvání hranice nároku na starobní důchod. Průměrný věk uchazečů o zaměstnání se prodlužuje, koncem roku 2007 činil 40,4 roku. Nejpočetnější věkovou skupinou uchazečů o zaměstnání je skupina 25 až 34 let. Celkové podíly jednotlivých věkových skupin jsou znázorněny v následujícím grafu (viz obr. 6.5).

Obr.6.5V ěkováskladbanezam ěstnanýchosobvroce2007



Zdroj: ČSÚ, 2008

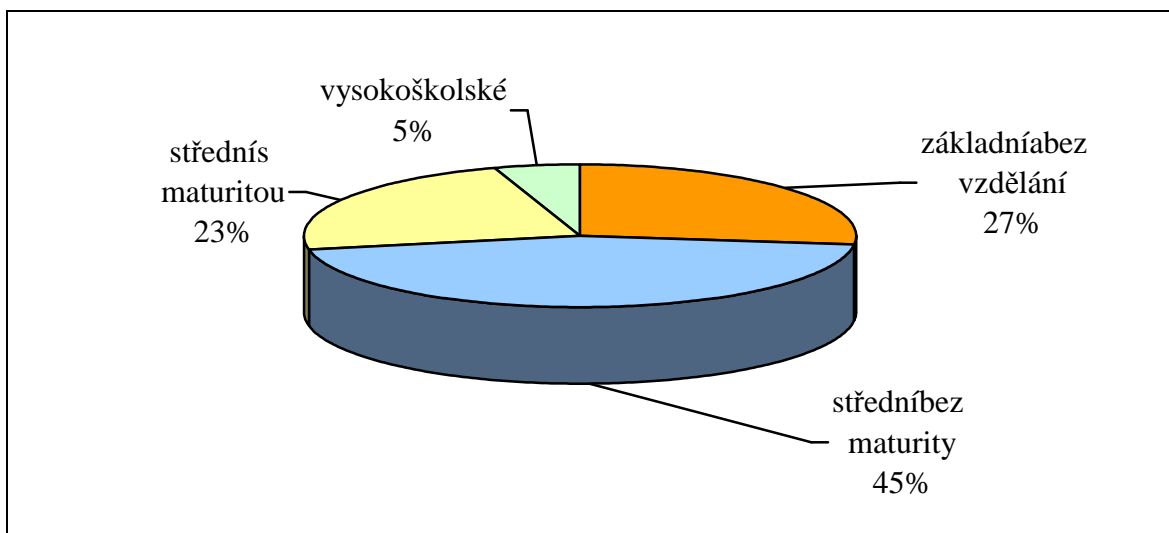
Nezaměstnanost dle krajů

Moravskoslezský a Ústecký kraj patří dlouhodobě k regionům s nejvyšší nezaměstnaností, naopak nejnižší míra nezaměstnanosti je v Praze. Celkové výsledky počtu nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích a oblastech ČR jsou zobrazeny v přílohách (viz příloha č.9).

Nezaměstnanost dle vzdělání

Na trhu práce představují stranu nabídky nezaměstnaní, stranu poptávky volná pracovní místa. Pokud se poptávka a nabídka neshodují, pak je obtížné nezaměstnané zařadit do pracovního procesu a zaměstnavatelé těžko hledají vhodnou pracovní sílu. Velký vliv na uplatnění na pracovním trhu má dosažené vzdělání. Největší problém mají suplatněním na trhu práce osoby s nižším stupněm vzdělání. Největší skupinu mezi uchazeči o zaměstnání tvoří osoby se středním vzděláním bez maturity (45 %) a osoby se základním vzděláním i včetně těch bez vzdělání (27 %). Nízkou míru nezaměstnanosti mají naopak již trvale vysokoškoláci (5 %) a osoby se středním vzděláním s maturitou (23 %).

Obr.6.6 Struktura nezaměstnaných osob podle nejvyššího stupně vzdělání v roce 2007

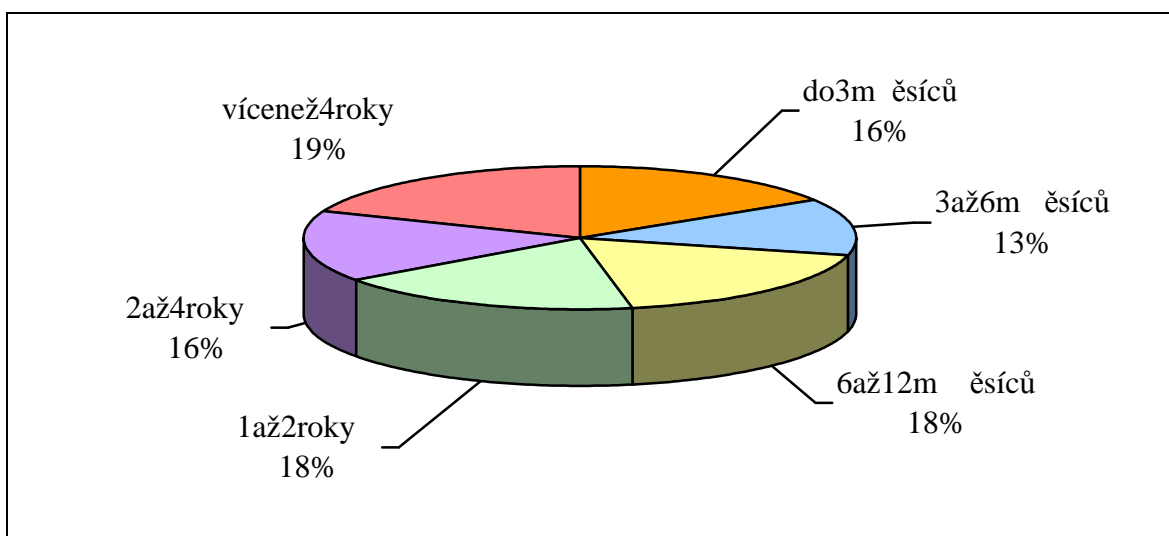


Zdroj: ČSÚ, 2008

Délka trvání nezaměstnanosti

Významná je také doba, kterou je uchazeč bez zaměstnání. Zhruba polovina uchazečů o práci (53 %) je nezaměstnána více než jeden rok, celkové výsledky jsou znázorněny v následujícím grafu.

Obr.6.7 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence, stav k 31.12.2007



Zdroj: ČSÚ, 2008

Česká republika patří mezi státy s vysokým podílem osob dlouhodobě nezaměstnaných. Vysoký podíl osob dlouhodobě bez práce ve skupině nezaměstnaných se základním vzděláním. Průměrná délka uchazečů o zaměstnání se prodloužila na 659 dní (v roce 2007), přičemž ženy bývají ve evidenci delší dobu než muži.

6.2.3 Volná pracovní místa

Nabídkovou stranu trhu práce tvoří volná pracovní síla, poptávkovou stranu představují volná pracovní místa. Největší zájem o pracovní síly dle odvětví OKE Č je v oblasti nemovitostí a pronájmu, ochodu a zpracovatelského průmyslu. Z hlediska profesí je největší poptávka po řemeslnících, odborníckých profesích zaměřených na obsluhu strojů a zařízení, pomocné a nekvalifikované síle. Následující informace jsou získány ze evidencí úřadů práce, je nutné však upozornit, že například kandidáty na vysoce kvalifikované a manažerské pozice hledají firmy jiným způsobem než prostřednictvím úřadů práce, nabídkat těchto míst může být proto poněkud zkreslena. Vývoj počtu volných pracovních míst a počet neumístěných uchazečů o práci vykazuje protichůdnou tendenci. Ne všechna nabízená pracovní místa jsou využita, což je způsobeno strukturálním a regionálním nesouladem nabídky a poptávky. V průměru se počet neumístěných uchazečů snížil v roce 2007 na 2,5 osob na jedno volné místo, například v roce 2000 to bylo 14,8 osob na jedno volné pracovní místo.

Závěry, které korespondují **situaci na trhu práce** v České republice [14]:

- Pracovní síla nezadržitelně stárne.
- Vzrostl počet zaměstnanců pracujících na vlastní účet.
- Vzdělanost žen roste rychleji než vzdělanost mužů.
- Nezaměstnaných v ČR není mnoho, ale jsou bez práce příliš dlouho.
- Nabídka práce neodpovídá struktuře pracovní síly.
- Rozdíly mezi dobrou a špatnou placenými zaměstnanci se již příliš ne prohlubují.
- Setrvává u jednoho zaměstnavatele nemůže být výhodou.
- Vysokoškolačky pracují více než muži, ale odměňovány jsou hůře.
- Vzdělávat se vyplatí méně než zaměstnanců.

7.NÁVRHY A DOPORUČENÍ

Na základě teoretických znalostí, výsledků výzkumu, analýzy primárních a sekundárních dat, jsem provedla následující návrh a doporučení provedení Ekonomické fakulty VŠB-TUO. Pro snadnější orientaci a přehlednost jsem návrhy a doporučení rozčlenila dle požadavků organizací, které zaměstnavatelé u uchazečů o zaměstnání nejčastěji označovaly jako nedostatečné. Návrhy na změny vzdělávacího systému EKF jsou zaměřeny na odstranění uvedených nedostatků.

Z analýzy odpovědí, týkajících se hodnocení vzdělávací sféry, zaměstnavatelé kritizovali často neaktualnost školních znalostí nebo jejich nepoužitelnost, nedostatečné aplikační odborné dovednosti, jazykové znalosti, komunikační a prezentační dovednosti.

ODBOURNÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI

Nejen absolventi, ale i samotní studenti vysokých škol disponují vysokým lidským kapitálem, přesto se setkávají při vstupu na pracovní trh s řadou problémů. Jedním z nejfrekventovanějších problémů jsou chybějící odborné zkušenosti. Ke zvýšení uplatnění absolventů na trhu práce by mohlo částečně přispět zavedení povinných odborných praxí pro studenty vysokých škol.

Odborná praxe

V vzdělávacím procesu na Ekonomické fakultě je praxe studentů zcela opomíjena. Z výsledků výzkumu vyplynulo, že 88 % studentů by uvítalo zavedení povinné odborné praxe v rámci studia na Ekonomické fakultě. Tudiž bych vedení fakulty doporučila zvážení možnosti zařadit odbornou praxi do studijních plánů. Většinou studentům chybí odborné praktické dovednosti a tak by každý student měl možnost již během studia poznat praktickou činnost přímo v organizaci a porovnat ji s teoretickými znalostmi získanými studiem. Navrhovala bych praxi zařadit v šestém semestru studia, tedy v letním semestru

třetího ročníku bakalářského studia, a to v rozsahu 8 týdnů. Místo praxe by si student zajišťoval především sám, případně by mu bylo doporučeno školou. Při zajišťování praxe by musel student projevít určitou míru iniciativy, schopnost komunikace a dovednosti spojené s prezentací sebe samého. Tyto zkušenosti by však uplatnil a rozvinul při hledání budoucího zaměstnání. Konečné schválení místa praxe by prováděla škola. Odborná praxe by probíhala na základě dohody, kterou by uzavírala EKF VŠB-TUO s příslušnou organizací. Praxe by byla bezplatná. Výstupem z praxe by byla vypracovaná závěrečná zpráva, za kterou by student získal zápočet a příslušný počet kreditů. Každá katedra by si určila příslušnou osobu, která by měla na starost přípravu a organizaci odborné praxe studentů daného oboru.

Praxe v zahraničí

Rozvoj zahraničních vztahů a mezinárodní spolupráce patří na EKF k prioritním oblastem. Zahraniční vztahy na fakultě řídí proděkan pro rozvoj zahraničních vztahů spolu s Oddělením zahraničních styků, které realizuje výjezd pedagoga a studentů do zahraničí. Počet výjezdů se každoročně zvyšuje. Účelem zahraniční praxe je poznat ekonomické prostředí zahraničních organizací, zdokonalit se v cizím jazyce, poznat nové kulturní a společenské prostředí země, navazovat nové kontakty.

O možnosti pracovat v zahraničí v rámci studia na EKF vědělo 88 % studentů, avšak 65 % studentů uvedlo, že nikdy neuvažovalo o možnosti vyjet za prací mimo republiku. Z výsledků výzkumu vyplývá, že studenti jsou dobře informováni, avšak celkový postoj k práci v zahraničí je spíše negativní. Proto bych radila prostřednictvím Oddělení zahraničních styků zvýšit komunikaci se studenty a zaměřit se na vyzdvížení přínosů a výhod, které pobyt v zahraničí studentům může přinést. Je důležité zvolit správnou formu komunikace, kterou by Oddělení zahraničních styků mohlo používat k informování a přesvědčování studentů. V současné době využívá především propagaci prostřednictvím internetových stránek, letáků a brožur. Pro zájemce o práci v zahraničí oddělení organizuje osobní konzultace a informační schůzky. Je nutné komunikační nástroje jako propagační letáky, brožury, nástěnky neustále obnovovat a aktualizovat. Cílem by mělo být snažit se co nejvíce zaujmout a přilákat co nejvíce zájemců na informační schůzky. Tyto informační schůzky se účastní i studenti, kteří již mají zkušenosti

spobytem vzahrani čí a p ředávají své zkušenosti ostatním student ům. Propagace zahraničních pobyt ů by mohla probíhat i p římou ve výuce prost řednictvím pedagog ů, zejména t ěch, kte ří se již ú častnili zahrani ční stáže. Tato propagace by byla dle mého názoru taktěž prosp ěšná. D ůležitá je motivace a informování student ů o možnostech výjezd ů do zahrani čí již od prvních kro čníků a udržovat vysoké pov ědomí student ů o t ěchto možnostech b ěhem celého studia EKF.

JAZYKOVÉ ZNALOSTI

Častá kritika zam ěstnavatel ů, kte ří se ú častnili výzkumu, jehož cílem bylo zjistit požadavky organizací na sou časném trhu práce, se týkala nedostat ěné jazykové vybavenosti absolvent ů škol. S nedostat ěnou jazykovou vybaveností souvisí i nemožnost vyjet do zahrani čí. Práv ě nízká úroveň jazykových znalostí student ů je jedna z nej častějších p řekážek, která brání student ům odjet studovat či pracovat do zahrani čí. Jako možné řešení bych navrhovala zvýšení jazykové vybavenosti student ů Ekonomické fakulty. Doporu čila bych za řadit do studijních plán ů výuku minimáln ě jednoho cizího jazyka po celou dobu studia na EKF a také bych za řadila do povinných p ředmět ů více odborných p ředmět ů vyu čovaných ve cizím jazyce. Samotní studenti EKF p ří osobním dotazování hodnotili z t řinácti daných schopností a dovedností nejv ě u ř právn ě své jazykové znalosti a upozor űovali na nedostat ěnou úroveň výuky jazyk ů na fakult ě. Je žádoucí, aby fakulta reflektovala požadavky organizací a trh u práce, a letaké svých student ů.

KOMUNIKA ČNÍ DOVEDNOSTI

Jako častý nedostatek uchaze č ů o práci, snímž se zam ěstnavatelé hojn ě setkávají, byly uvád ěny nedostat ěné komunika ční dovednosti. V rámci Katedry společenských věd je na fakult ě vyu čován volitelný p ředmět, týkající se komunika čních dovedností. Avšak vedení fakulty bych doporu čila za řazení povinného p ředmětu Komunika ční dovednosti do studijních plán ů, který by byl povinný pro všechny studenty všech s tudijních obor ů a vyu čoval by se ve dvou semestrech. P ředmět Komunika ční dovednosti by poskytoval jak základní teoretické poznatky z oblasti lidské komunikace, tak by umož űoval p ředevším praktický nácvik komunika čních dovedností a technik, nap ř. použití metody video tréninku

při řešení praktických modelových situací. Předmět by byl zaměřen na komunikaci mezi jednotlivci, komunikaci v rámci malých skupin a řečnických projevů na veřejnosti. Získané dovednosti a schopnosti by studenti mohli využít v každodenním životě, v budoucím povolání, nebo například při přijímacím pohovoru či jiných důležitých situacích. Naučili by se také zvládat námitky oponentů, rozumět důležitosti neverbální komunikace v styku s lidmi a chápat význam mimoslovních projevů, gest a postojů.

PREZentaČNÍ DOVEDNOSTI

S komunikačními dovednostmi úzce souvisí také prezentační dovednosti. Při prezentacích jsou důležité řečnické dovednosti, správná verbální a neverbální komunikace, odbourání strachu a nervozity, správné uspořádání obsahu a struktury prezentace. Komunikační a prezentační dovednosti jsou v současnosti požadovány téměř všemi zaměstnavateli. Studenti potřebují prezentační dovednosti pro dosažení úspěchu například při studiu, přijímacích pohovorech či práci. Ne každý člověk se však cítí příjemně, pokud má mluvit před více lidmi. Pro některé není snadné překonat tlámu a odblokovat bariéry a postavit se před publikum. K překonání a odstranění těchto překážek by studentům měla pomoci výuka a studium na fakultě. Čím více ústních prezentací a veřejných obhajob semestrálních projektů a seminárních prací bude zařazeno při výuce odborných předmětů, tím student získá více zkušeností a rychleji a efektivněji si osvojí praktické dovednosti prezentace a vystupování na veřejnosti. Je třeba prezentační schopnosti neustále cvičit a dále rozvíjet. Organizace při rozhovoru opatrně uváděly, že uchazeči o práci se neumí dostatečně prezentovat u přijímacích pohovorů, neumí prodat své schopnosti nebo aopak nadhodnocují všechno umí. V rámci výuky komunikačních a prezentačních dovedností bych doporučil zaměřit se také na prezentaci vlastní osoby.

8. ZÁV ĚR

Tato diplomová práce se zabývá vymezením významu praxe studentů ve vztahu k trhu práce. Cílem diplomové práce bylo zjistit úroveň praktických zkušeností vysokoškolských studentů a jejich pohled na praxi během studia. Úkolem bylo analyzovat postoje studentů Ekonomické fakulty VŠB-TUO, konkrétně studentů studijního programu Ekonomika a Management. Úvod práce je představen jako fakulta, tak studijní program a popsány možnosti uplatnění studentů jednotlivých studijních oborů zvoleného studijního programu na trhu práce.

Teoretická část diplomové práce objasňuje problematiku trhu práce, pojetí nabídky a poptávky na trhu práce, popisuje segmentaci a diskriminaci na trhu práce, rizikové skupiny, faktory ovlivňující uplatnitelnost na pracovním trhu, přibližuje lidský kapitál jako relativní hodnotu člověka na trhu práce.

V praktické části práce jsou prezentovány výsledky výzkumu, který jsem zjistila metodou dotazování na vzorku 150 respondentů. Následně jsem provedla prostřednictvím sekundárních dat analýzu požadavků na trhu práce. Na základě zjištěných informací byla navržena doporučení pro vedení fakulty, které jsem zaměřila na požadavky trhu práce, které byly zaměřeny na hodnocení uchazečů o práci jako nedostatečné.

V rámci zajištění trvalého rozvoje ekonomiky i celé společnosti je nezbytné, aby vzdělávací systém dostatečně rychle reagoval na měnící se podmínky a požadavky trhu práce. Je důležité, aby studenti již v průběhu vzdělávacího procesu byli připravováni na vstup na pracovní trh. Jedním z nejčastějších problémů uchazečů o zaměstnání vstupujících nově na trh práce byly nedostatečné odborné zkušenosti. I když všichni dotázaní studenti v průzkumu uvedli, že již mají nějaké pracovní zkušenosti, jedná se spíše o výdělečné manuální brigády krátkodobého charakteru. Většinou studentům EKF chybí odborné praktické dovednosti. Proto by Ekonomická fakulta měla propojit teorii s praxí a v rámci studia zajistit svým studentům možnost získání odborných praktických dovedností. Pro zavedení povinné odborné praxe se vyslovila většina dotázaných studentů a všichni odbornou praxi považují za prospěšnou a přínosnou pro studium na EKF.

Studenti fakulty vsou časné době mají možnost získat praxi v zahraničí. O těchto možnostech získání praxe v zahraničí v rámci studia na Ekonomické fakultě jsou studenti velmi dobře informováni, avšak je nutné zaměřit se při komunikaci na zdůrazňování výhod, které pobyty v zahraničí studentům mohou přinést, jelikož spousta studentů o možnosti vyjet do zahraničí nikdy neuvažovala. Jedním z důvodů může být nízká úroveň jazykových dovedností studentů EKF. Nejen proto by větší úrazm ělo vedení fakulty klást na výuku cizích jazyků a zabezpečit zvýšení jazykové vybavenosti svých studentů. Nedostatečné jazykové znalosti spolu s komunikacími a prezentačními dovednostmi byly dotazovanými organizacemi nejčastěji uváděnými nedostatky uchazečů o práci či nově přijatých zaměstnanců.

Vysokoškolsky vzdělaný člověk vstupující na trh práce by měl být dobře uplatnitelný, schopný pružně se adaptovat na nové podmínky, reagovat na nové trendy a připravený dále se rozvíjet a vzdělávat. K tomu je ovšem nutná dobře fungující oboustranná vazba a komunikace mezi vzdělavací sférou a trhem práce, umožňující školskému systému reagovat na změny trhu práce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knihy

- [1] BENEŠ, Milan. Marketing a práce absolventů vysokých škol. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2001. 147 s. ISBN 80-86432-06-8.
- [2] BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [3] JUREČKA, Václav. Mikroekonomie: učební text pro bakalářské studium. 1. vyd. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2007. 327 s. ISBN 80-248-0910-9.
- [4] KOTLER, Philip; ARMSTRONG, Gary. Marketing. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. 856 s. ISBN 80-247-0513-3.
- [5] KOTÝNKOVÁ, Magdalena. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- [6] KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar. Lidské zdroje na trhu práce. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 200 s. ISBN 80-86419-48-7.
- [7] KOZEL, Roman. Moderní marketingový výzkum. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. 280 s. ISBN 80-247-0966-X.
- [8] TULEJA, Pavel. Základy mikroekonomie. 1. vyd. Brno: CP Books, 2005. 262 s. ISBN 80-251-0603-9.
- [9] SALVATORE, Dominick. Microeconomics: theory and applications. 4th ed. New York: Oxford University Press, 2003. 724 s. 0-19-513995-X.
- [10] ŠIMEK, Milan. Trh práce. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005. 74 s. ISBN 80-86764-26-5.
- [11] ZELENKA, Martin. Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh. 1. vyd. Praha: UK, Pedagogická fakulta, 2008. 99 s. ISBN 978-80-7290-372-6.

Časopisy

- [12] KIROVOVÁ, Iva. Co očekávají organizace od zaměstnanců a absolventů. Ekonomická revue, 2006, roč. 9, č. 4, s. 56-69.

Internet

- [13] <http://www.aiesec.org/czech-republic/ostrava/>
- [14] <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3111-08>
- [15] <http://www.euroekonom.cz/ekonomie-clanky.php?type=lekce9>
- [16] <http://www.ekf.vsb.cz/>
- [17] <http://www.hledampraci.cz/poradna-zamestnani/absolvent-trh-prace.php>
- [18] <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SSStranka.aspx?KodStranky=4.1.13>
- [19] <http://www.jobzurnal.cz/zajimave-clanky/absolventi-a-vyvoj-jejich-pristupu-na-trh-prace>
- [20] http://www.marketingovenoviny.cz/index.php3?Action=View&ARTICLE_ID=591
- [21] <http://www.nuov.cz/vzdelavani-a-trh-prace>
- [22] http://poradna-prace.jobs.cz/hledam_praci/pla novani_kariery/
- [23] <http://prace.diskriminace.cz/dz-publikace/blo k.pdf>
- [24] <http://rady-a-tipy.monster.cz/>
- [25] <http://www.revic.cz/www/index.php?>
- [26] <http://www.studentskemestecko.cz/view.php?nazevclanku=ziskejte-pracovni-zkusenosti-uz-pri-studiu-zn-absolventy-bez-praxe-nebereme&cislocclanku=2008050029>
- [27] <http://www.vsb.cz/>

Závěrečné práce

- [28] KOZEL, Roman. Disertační práce: Uplatnění absolventů EK FV ŠB-TU Ostrava na trhu práce. Ostrava: Ekonomická fakulta VŠB-TUO, 2002.
- [29] NEVĚČNÁ, Zuzana. Diplomová práce: Problematika zaměstnávání mladých osob. Brno: Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity, 2008.
- [30] VITÁSKOVÁ, Kateřina. Diplomová práce: Absolventi na trhu práce - regionální rozvoj. Ostrava: EK FV ŠB-TUO, 2007.

SEZNAM ZKRATEK

apod.	apodobně
atd.	atakďále
atp.	atakpodobně
č.	číslo
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EKF	Ekonomická fakulta
ILO	Mezinárodní organizace práce
MS	Microsoft
např.	například
NÚOV	Národní ústav odborného vzdělávání
obr.	obrázek
OKEČ	Odvětvová klasifikace ekonomických činností
odst.	odstavec
PC	osobní počítač
pozn.	poznámka
roč.	ročník
Sb.	sbírka
str.	strana
tab.	tabulka
tzn.	to znamená
tzv.	takzvaná
VŠ	vysoká škola
VŠB-TUO	Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava
vyd.	vydání

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. - autorský zákon, zejména § 35 - užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 - školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že jeden výtisk diplomové práce bude uložen v Ústřední knihovně VŠB-TUO k prezenčnímu nahlédnutí a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s právním užitím díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užití svého díla, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jense souhlasem VŠB-TUO, které má právo v takovém případě ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO navýtvěření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 30. dubna 2009

.....

Petra Fuksová
Količín 128
76901 Holešov

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č.1	Dotazník
Příloha č.2	Dotazník-výsledkyvýzkumu
Příloha č.3	OrganizačnístrukturaEKFVŠB-TUO
Příloha č.4	StudijníoboryEKFVŠB-TUO
Příloha č.5	Informačníprospekt-možnostzahraničnípraxe
Příloha č.6	Informačníprospekt-možnostvýjezdudozahraničí
Příloha č.7	Informačníprospekt-vzdělávacíprojekt
Příloha č.8	Strukturapracovnísíly(zaměstnanosti)dleoblastíakrajů
Příloha č.9	Strukturanezaměstnanostidleoblastíakrajů
Příloha č.10	Vývojmírynezaměstnanosti

D O T A Z N Í K

Vážený respondente,

obracím se na Vás s žádostí o vyplnění tohoto dotazníku, který mi poskytne informace potřebné pro marketingový výzkum v rámci mé diplomové práce. Cílem tohoto dotazníku je zjistit chování vysokoškolských studentů na trhu práce.

Dotazník je anonymní a Vaše názory budou využity pouze pro potřeby mého výzkumu.

Děkuji Vám za pomoc.

Petra Fuksová
student oboru Marketing a obchod
II. ročník navazujícího studia EKF VŠB-TU Ostrava

Vybrané odpovědi, prosím, označte křížkem.
(vyberte vždy pouze jednu odpověď)

1) Máte nějaké pracovní zkušenosti?

- ☐ ano, mám ☐ ne, nemám

V případě, že jste označili možnost ne, přejděte, prosím, na otázku číslo 7.

2) Jaká je délka Vašich pracovních zkušeností?

- ☐ kratší než 1 měsíc ☐ 6 až 12 měsíců ☐ delší než 2 roky
☐ 1 až 6 měsíců ☐ 1 až 2 roky

3) Máte pracovní zkušenosti v oboru, který studujete?

- ☐ ano, mám ☐ ne, nemám ☐ ne, nemám, ale chtěl(a) bych
pracovat v oboru, který studuji

4) Pracujete v průběhu semestru nebo jen o letních prázdninách?

- ☐ v průběhu prázdnin ☐ v průběhu semestru ☐ po celý rok

5) Jakým způsobem jste svou práci našel(a)?

- ☐ inzerát ☐ personální agentura ☐ přímo ve škole
☐ úřad práce ☐ přihlásil jsem se sám ☐ doporučení zaměstnance
☐ jinak (uveďte)

6) Co je pro Vás nejdůležitější při výběru své práce?

- ☐ rozšíření teoretických znalostí ☐ získání praktických zkušeností
☐ získání finančních prostředků ☐ možnost získání stálého zaměstnání

7) Uvítal(a) byste povinnou odbornou praxi v rámci studia na EKF?

- ☐ ano, uvítal(a) ☐ ne, neuvítal(a)

V případě, že jste označili možnost ne, přejděte, prosím, na otázku číslo 9.

8) Jak dlouhá by měla odborná praxe být?

- ☐ 14 dnů v semestru ☐ zařazena do studijního plánu po celý semestr
☐ 1 měsíc v semestru ☐ jinak (uveďte)

9) Proč si myslíte, že naše škola nemá zavedenou povinnou odbornou praxi?

uvedte:

10) Jak prospěšná by byla dle Vás povinná odborná praxe pro studenty EKF?

- ☐ velmi prospěšná ☐ částečně prospěšná ☐ zcela neprospěšná
☐ prospěšná ☐ neprospěšná ☐ nevím

11) Víte, že v rámci studia na EKF máte možnost pracovat v zahraničí?

- ☐ ano, vím ☐ ne, nevím

12) Uvažovali jste někdy využít této možnosti pracovat v zahraničí?

- ☐ ano a možnosti jsem i využil(a) ☐ ano, uvažoval(a) ☐ ne, neuvažoval(a)

13) Myslíte si, že organizace při výběrovém řízení preferují uchazeče s praxí?

- ☐ ano, preferují ☐ ne, nepreferují ☐ nevím

14) Ohodnoťte následující schopnosti a dovednosti u sebe samého (1 - výborně, 5 - nedostatečně).

	1	2	3	4	5
adaptabilita a flexibilita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
čtení a porozumění pracovním instrukcím	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
znalost cizích jazyků	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dovednosti v práci s PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
komunikační schopnosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dovednost v práci s informacemi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nést zodpovědnost	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ochota učit se	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
schopnost rozhodovat se	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
schopnost řešit problém	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
schopnost týmové práce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
schopnost vést	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
práce s čísly při pracovním uplatnění	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15) Vaše pohlaví: ☐ žena ☐ muž

16) Vaše studium: ☐ bakalářské ☐ navazující

17) Váš studijní obor:

- ☐ MAO ☐ MAN ☐ UAD ☐ EKP ☐ EPP ☐ SPM

18) V případě možnosti si znovu vybrat, bych volil(a):

- ☐ stejnou fakultu i obor ☐ jinou fakultu ☐ nevím
☐ stejnou fakultu, jiný obor ☐ jinou VŠ

Chcete na závěr ještě něco sdělit k dané problematice?

.....
Děkuji za spolupráci!

VÝSLEDKY VÝZKUMU

ABSOLUTNÍ A RELATIVNÍ ČETNOSTI ODPOVĚDÍ

1) Pracovní zkušenosti studentů

ano, mám	150	100%
----------	-----	------

2) Délka pracovních zkušeností studentů

kratší než 1 měsíc	27	18%
1 až 6 měsíců	40	27%
6 až 12 měsíců	35	23%
1 až 2 roky	18	12%
delší než 2 roky	30	20%

3) Pracovní zkušenosti v oboru

ano, mám	35	23%
ne, nemám	68	46%
ne, ale chtěl bych pracovat	47	31%

4) Období, kdy studenti pracují

jen v prázdninách	69	46%
pocelý rok	81	54%

5) Způsob nalezení práce

inzerát	45	30%
personální agentura	12	8%
přehlásil jsem	35	23%
doporučení známých	52	35%
jinak	6	4%

6) Motiv výběru práce

rozšíření teorie	6	4%
finanční prostředky	75	50%
praktická zkušenost	66	44%
stálé zaměstnání	3	2%

7) Odborná praxe vrámci studia na EKF

praxi by uvítal(a)	132	88%
praxi by neuvítal(a)	18	12%

8) Délka odborné praxe

14 dnů v semestru	19	13%
1 měsíc v semestru	45	30%
celý semestr	86	57%

9) Důvod absence povinné odborné praxe na EKF

vysoký počet studentů	47	31%
nedostatek prac. příležitostí	41	27%
náročná organizace	10	7%
nevím	37	25%
jiné důvody	15	10%

10) Přínos povinné odborné praxe pro studenty EKF

velmi prospěšná	57	38%
prospěšná	63	42%
částečně prospěšná	30	20%

11) Odborná zahraniční praxe vrámci studia na EKF

ano, vím	132	88%
ne, nevím	8	12%

12) Možnost pracovat v zahraničí

využil(a)	6	4%
uvažoval(a)	46	31%
neuvažoval(a)	98	65%

13) Preference uchazečů o praxi při přijímacím řízení

preferují	138	92%
nevím	12	8%

14) Schopnosti a dovednosti studentů, kde 1 znamená výborně, 5 nedostatečně - průměrná známka a nejčastěji uváděná známka

adaptabilita a flexibilita	1,8	1
čtení a porozumění instrukcím	1,6	2
znalost cizích jazyků	3,2	3
práce s PC	1,9	2
komunikační schopnosti	2,0	2
práce s informacemi	1,9	2
nést zodpovědnost	1,8	1
ochota učit se	1,5	1
schopnost rozhodovat se	2,2	2
schopnost řešit problém	2,2	2
schopnost týmové práce	1,9	2
schopnost vést	2,3	3
práce s čísly	2,1	2

15) Pohlaví

žena	112	75%
muž	38	25%

16) Studium

bakalářské	78	52%
navazující	72	48%

17) Studijní obor

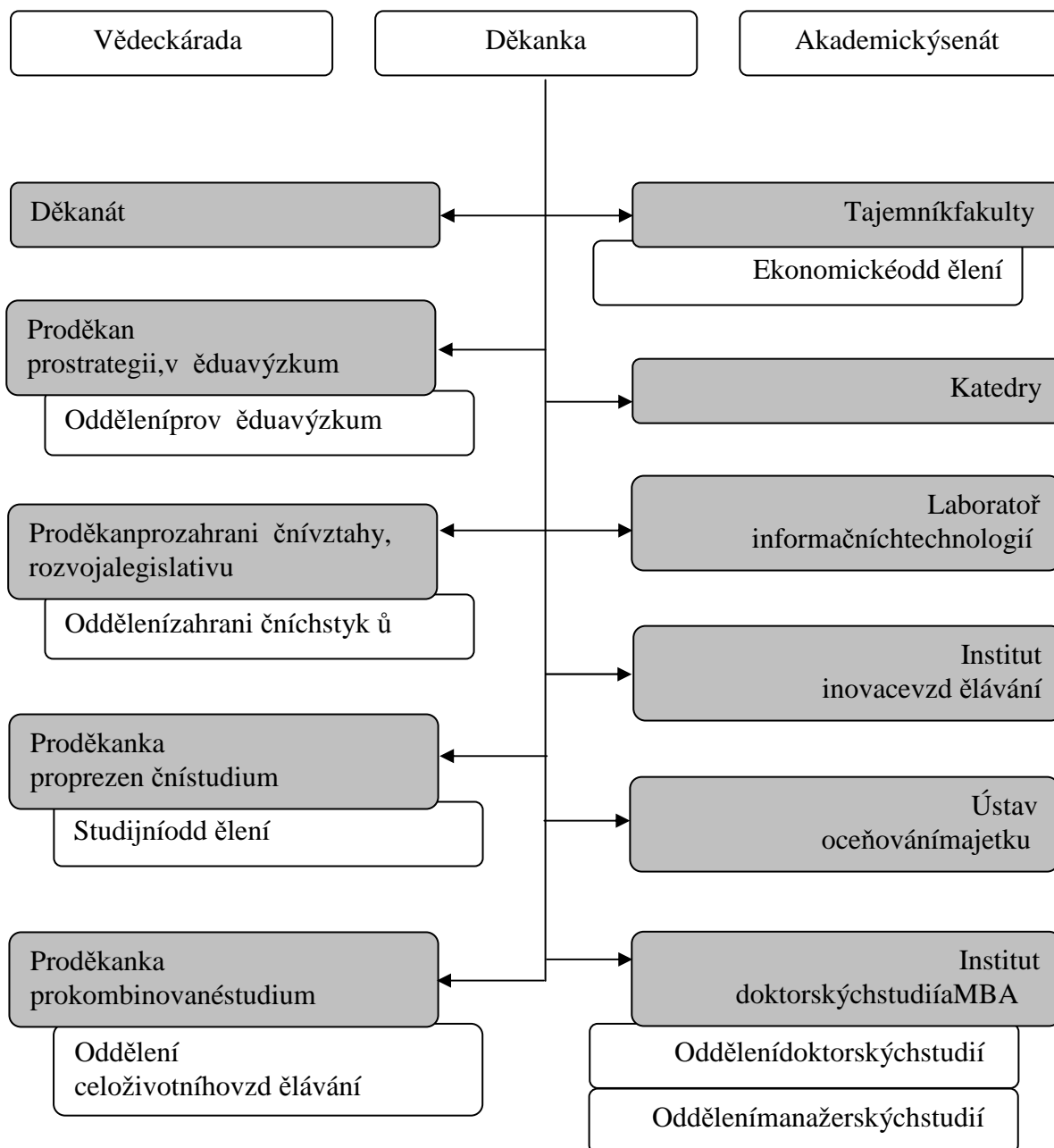
Marketing a obchod	42	28%
Management	28	19%
Účetnictví a daně	26	17%
Ekonomika podniku	36	24%
Ekonomika a právo v podnik.	9	6%
Sportovní management	9	6%

18) Zájem o studium na fakultě, katedře / možnost znovu si vybrat VŠ

stejná fakulta i obor	81	54%
stejná fakulta, jiný obor	22	15%
jiná VŠ	47	31%

Zdroj: vlastní zpracování

ORGANIZAČNÍ STRUKTURA EKF VŠB-TUO



PŘEHLED STUDIJNÍCH OBORŮ U EK FV ŠB-TUO

BAKALÁŘSKÉ STUDIUM

PROGRAM	OBOR	FORMA
Hospodářská politika a správa	Finance Národní hospodářství Regionální rozvoj Účetnictví a daně Veřejná ekonomika a správa Veřejná správa Euro správa Ekonomická žurnalistika	Prezenční, kombinovaná Prezenční Prezenční Prezenční Prezenční, kombinovaná, celoživotní Celoživotní Prezenční, kombinovaná Prezenční
Kvantitativní metody ve ekonomice	Metody řízení a rozhodování ve ekonomice	Prezenční
Ekonomika a management	Účetnictví a daně Ekonomika a právo v podnikání Ekonomika podniku Management Marketing a obchod Oceňování majetku Sportovní management	Prezenční, kombinovaná, celoživotní Prezenční Prezenční, kombinovaná, celoživotní Prezenční, kombinovaná, celoživotní Prezenční Celoživotní Prezenční
Systémové inženýrství a informatika	Aplikovaná informatika Systémové inženýrství a informatika	Prezenční Prezenční

MAGISTERSKÉ STUDIUM

PROGRAM	OBOR	FORMA
Hospodářská politika a správa	Finance Národní hospodářství Veřejná ekonomika a správa	Prezenční Prezenční Prezenční
Ekonomika a management	Management Marketing a obchod	Prezenční Prezenční
Systémové inženýrství a informatika	Systémové inženýrství a informatika	Prezenční

NAVAZUJÍCÍ MAGISTERSKÉ STUDIUM

PROGRAM	OBOR	FORMA
Hospodářská politika a správa	Finance Národní hospodářství Regionální rozvoj Veřejná ekonomika a správa Euro správa	Prezenční Prezenční, kombinovaná Prezenční Prezenční Prezenční
Kvantitativní metody ve ekonomice	Metody řízení a rozhodování ve ekonomice	Distanční
Ekonomika a management	Účetnictví a daně Ekonomika a právo v podnikání Ekonomika podniku Management Marketing a obchod Sportovní management	Prezenční, celoživotní Prezenční Prezenční, kombinovaná Prezenční, celoživotní Prezenční Prezenční
Systémové inženýrství a informatika	Aplikovaná informatika Systémové inženýrství a informatika	Prezenční Prezenční

DOKTORSKÉ STUDIUM

PROGRAM	OBOR	FORMA
Ekonomické teorie	Ekonomie	Prezenční, kombinovaná
Hospodářská politika a správa	Finance Veřejná ekonomika a správa	Prezenční, kombinovaná Prezenční, kombinovaná
Ekonomika a management	Podniková ekonomika a management	Prezenční, kombinovaná
Systémové inženýrství a informatika	Manažerská informatika Systémové inženýrství	Prezenční, kombinovaná Prezenční, kombinovaná

MOŽNOST ZAHŘANIČNÍ PRAXE-AIESEC

Na praxi do světa

Turecko Itálie Indie a mnoho dalších...

**Neváhej a využij této možnosti
vycestovat s AIESEC
na zahraniční stáž.**

**Stáže jsou zaměřeny na práce
v oblasti marketingu,
financí a účetnictví,
managementu a lidských zdrojů.**


www.aiesec.cz/ostrava místnost C350


AIESEC
The international platform for young people to discover and develop their potential

MOŽNOST VÝJEZDU DO ZAHRANI ČÍ-ALFA AGENCY

**veletrh studia, práce
a cestování v Austrálii**

Australské Dny 2009

Ostrava  **St 8. dubna 11.⁰⁰-18.⁰⁰**
Vědecko-technol. park, Technologická 372/2



- ☐ prezentace australských škol
- ☐ tematické přednášky
- ☐ ukázky hry na DIDGERIDOO
- ☐ vyhrajte pobyt v Austrálii
- ☐ veletržní sleva na studijní pobyty
- ☐ **VSTUP ZDARMA**
- ☐ **zveme všechny
studenty i nestudenty**

Program přednášek

11.30–12.30	Očima studenta – studium, práce, zkušenosti – přednáší: Ing. Aleš Bárta
13.30–14.30	Didgeridoo – unikátní hudební nástroj domorodých Austrálců
14.00–15.30	Země nekonečna – cestovatelské vyprávění a autogramiáda – přednáší: Mgr. Vlastimil Tichý
16.00–17.30	Očima studenta – studium, práce, zkušenosti – přednáší: Ing. Aleš Bárta

+ Slosovatelná vstupenka – hlavní výhra: pobyt v Austrálii


Jméno a příjmení: E-mail:

Adresa: Město:

Plánujete studium v Austrálii (nebo v jiné zemi)/kdy:

Jak jste se dozvěděl o veletrhu:

Slouží zároveň jako kupon na knihu „Austrálie – (do) duše kontinentu“ za veletržní cenu 100 Kč.

www.studiumvaaustralii.cz  s námi se vždy domluvíte

**VZDĚLÁVACÍ PROJEKT
ÚSPĚŠNÍ ABSOLVENTI SVÝM NÁSLEDOVNÍKŮM**

JAK USPĚT V DOBĚ KRIZE NA TRHU PRÁCE?

aneb KDO JE PŘIPRAVEN, NENÍ PŘEKVAPEN!

pomoc nabízí vzdělávací cyklus
ÚSPĚŠNÍ ABSOLVENTI SVÝM NÁSLEDOVNÍKŮM,
který pro Vás připravili



PŘEDNÁŠET, ŠKOLIT A TRÉNOVAT BUDOU

- > personalisté významných zaměstnavatelů
- > úspěšní absolventi ostravských vysokých škol

PROBERETE A VYZKOUŠÍTE SI TÉMATA

- > zdroje informací a kritéria výběru zaměstnavatele; soft skills předpokladem úspěchu na trhu práce, aneb Co a jak umět a znát?; doporučené formy vzdělávání
- > možnosti zdokonalení jazykových schopností; komunikace se zaměstnavatelem aneb příprava strukturovaného životopisu a motivačního dopisu; sebe prezentace
- > jak vyhrát na přijímací pohovory, testy a assessment centra; trainee programy; situace před a po nástupu do zaměstnání

TERMÍN A MÍSTO

- > Středa 25. 3., středa 1. 4., čtvrtek 9. 4. od 11:00 do 16:00 hod., VŠB–TUO v Ostravě–Porubě

OSVĚDČENÍ O ABSOLVOVÁNÍ CYKLU

- > obdržíte na posledním setkání 9. 4. 2009

REZERVACE MÍST

- > počet míst je omezen
- > přednost budou mít ti, kteří se přihlásí nejdříve
- > přednost budou mít studenti posledních ročníků technických fakult VŠB–TUO, ale mohou se přihlásit i zájemci jiných ročníků, fakult a VŠ
- > rezervace probíhá prostřednictvím e-mailu:

info@revic.cz

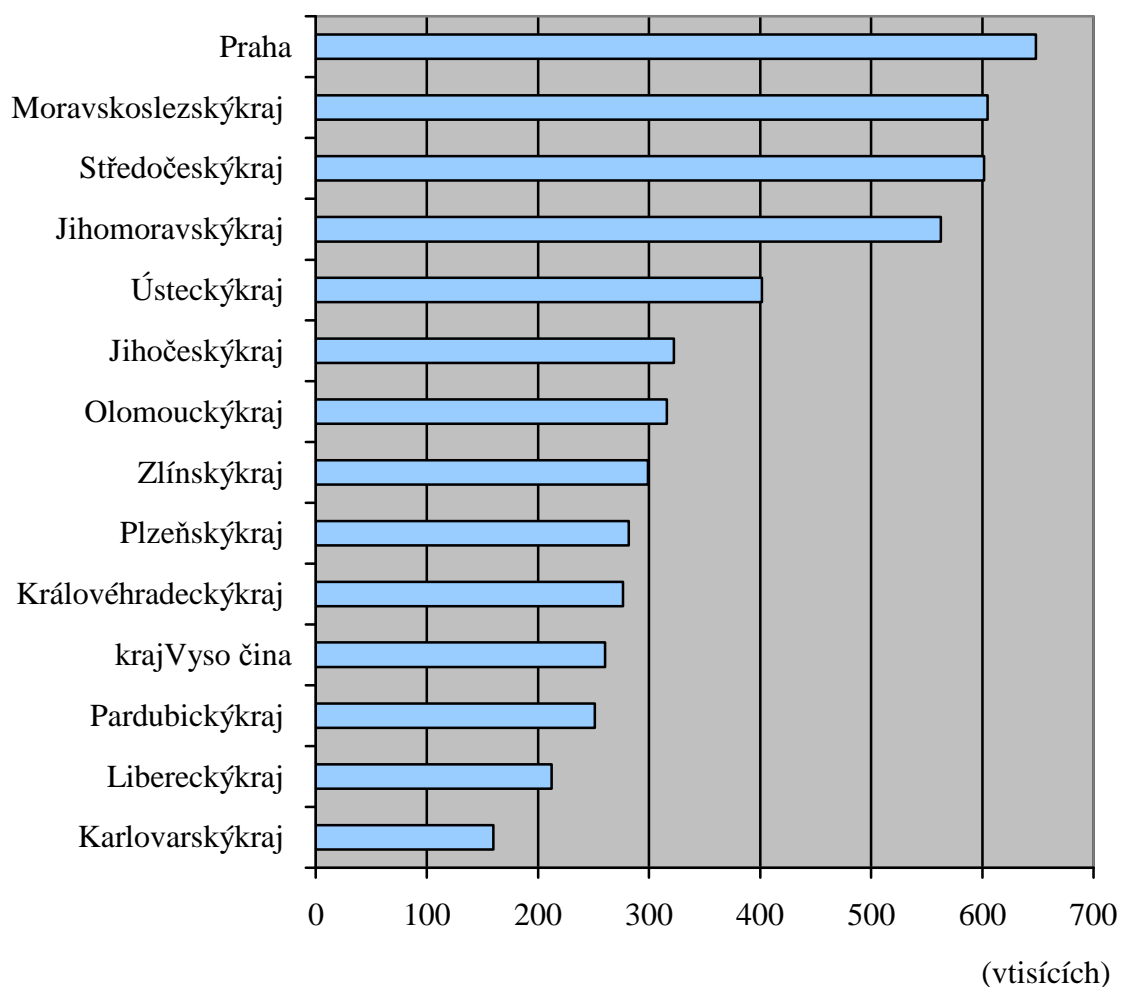
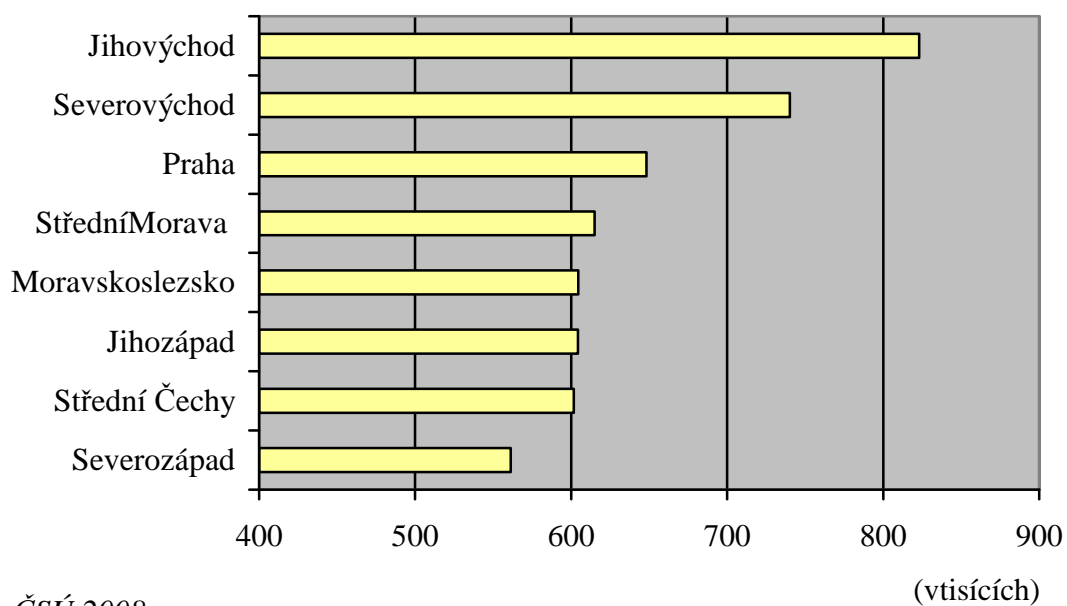
(stačí poslat jméno a příjmení, ročník, fakultu, vysokou školu, mobil a emailový kontakt)

PRACOVNÍ SÍLA DLE OBLASTÍ A KRAJŮ

(k 31.12.2007)



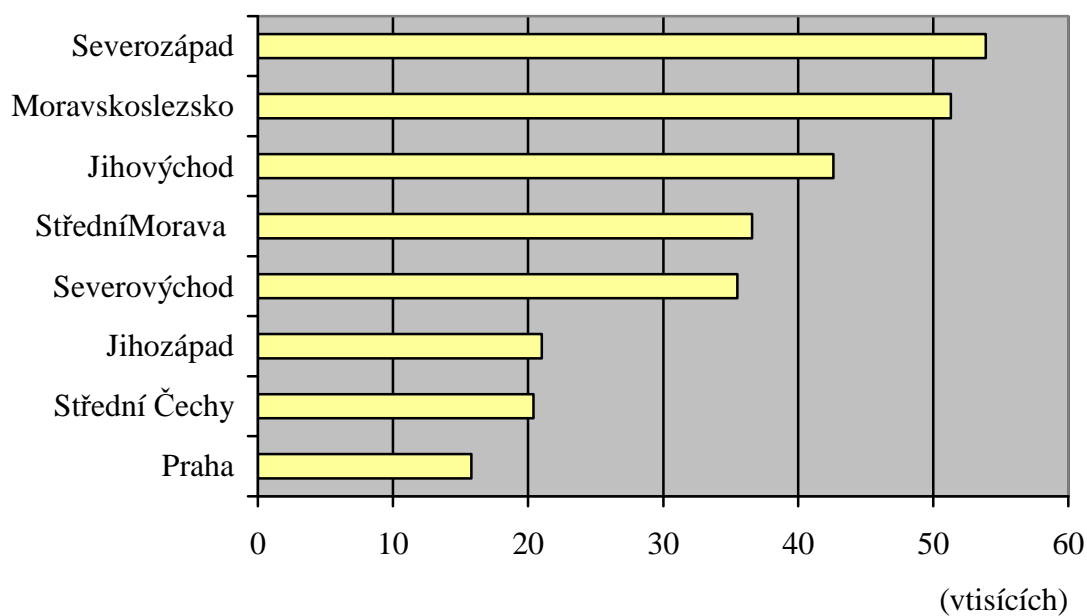
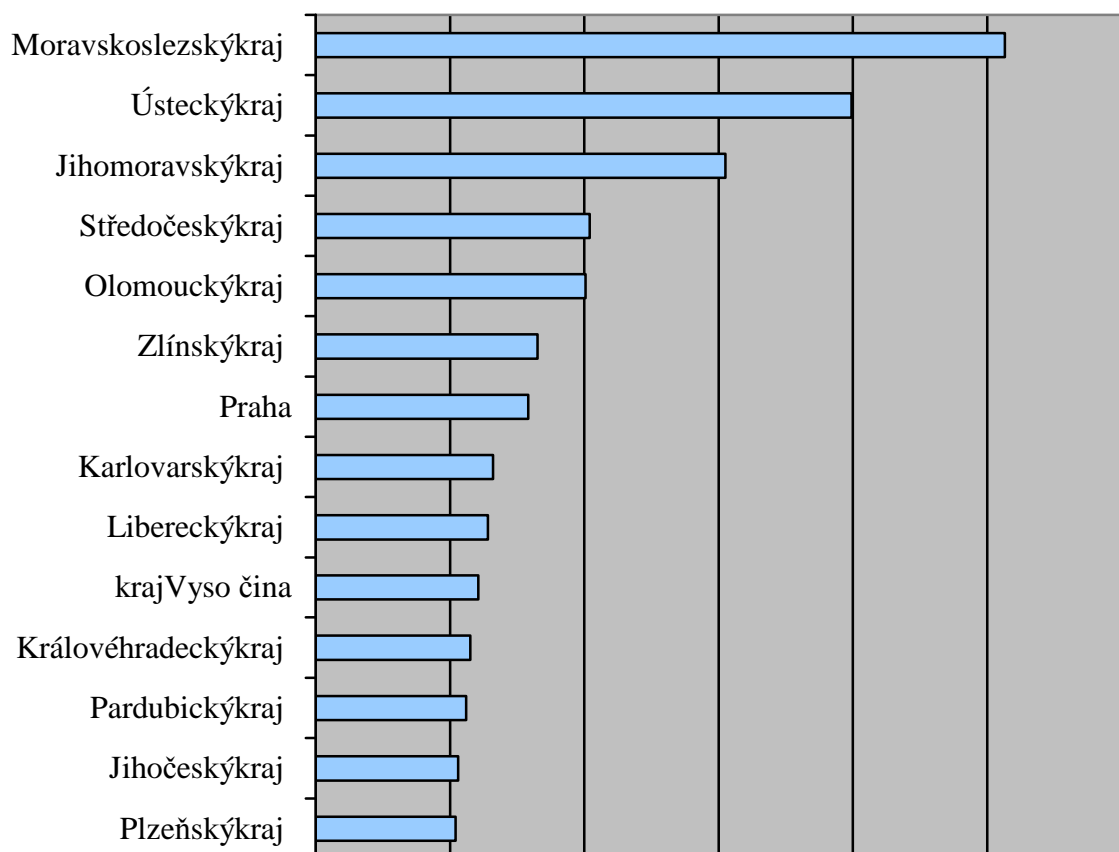
Oblasti (regiony NUTS II)	
	Praha
	Střední Čechy
	Jihozápad
	Severozápad
	Severovýchod
	Jihovýchod
	Střední Morava
	Moravskoslezsko

PRACOVNÍ SÍLA DLE KRAJŮ**PRACOVNÍ SÍLA DLE OBLASTÍ**

Zdroj: ČSÚ, 2008

NEZAMĚSTNANOST DLE KRAJŮ A OBLASTÍ

(k 31.12.2007)

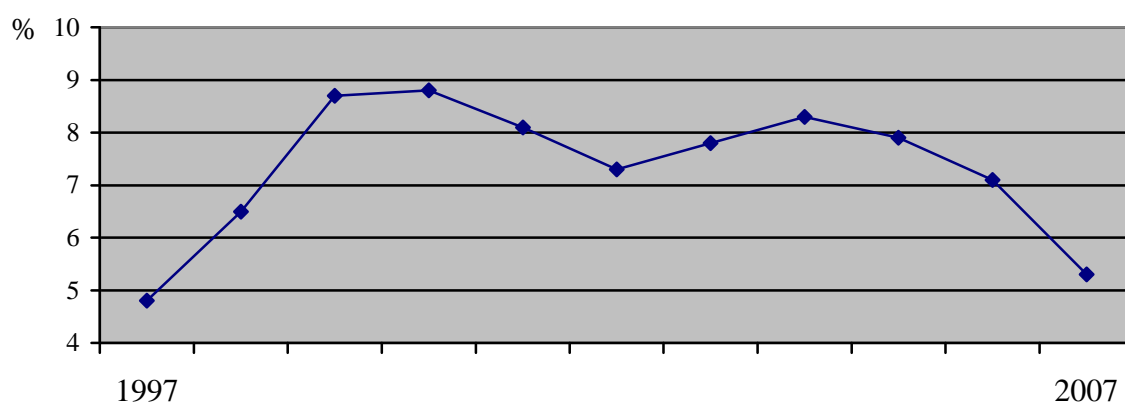


Zdroj: ČSÚ, 2008

VÝVOJ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI

Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v letech 1997 až 2007 (v %)

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
4,8	6,5	8,7	8,8	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3



Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v roce 2008 (v %)

1. čtvrtletí	2. čtvrtletí	3. čtvrtletí	4. čtvrtletí	Průměr
4,7	4,2	4,3	4,4	4,4

Pozn.: Obecná míra nezaměstnanosti je číselná hodnota podle Mezinárodní organizace práce (ILO), vev věkové skupin věku 15 až 64 let.

Zdroj: ČSÚ, 2009